مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الدورة 328، جنيف، 27 تشرين الأول/ أكتوبر - 10 تشرين الثاني/ نوفمبر 2016 **الوثيقة: GB.328/PFA/2**

قسم البرنامج والميزانية والإدارة
جزء البرنامج والميزانية والإدارة

PFA

التاريخ: ١٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى إبداء تعليقاته على المعلومات الأولية بشأن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وتقديم الإرشاد إلى المكتب لإعداد المقترحات إلى دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

الانعكاسات السياسية: سوف يستنير إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بتوجيه مجلس الإدارة بشأن الاستعراض التمهيدي.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

إجراء المتابعة المطلوب: سوف يستعرض مجلس الإدارة، في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٧، مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.328/PFA/1؛ الوثيقة GB.328/INS/5/1؛ الوثيقة GB.328/INS/5/2؛ الوثيقة GB.328/INS/3؛ الوثيقة GB.328/INS/17/1؛ الوثيقة GB.328/INS/17/2؛ الوثيقة GB.328/POL/1؛ الوثيقة GB.328/POL/2؛ الوثيقة GB.328/POL/7؛ الوثيقة GB.326/PFA/1؛ تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.

هذه الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة مطبوعة بعدد محدود من النسخ للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة وعمليات منظمة العمل الدولية والإسهام في الحياد المناخي وتحسين الفعالية. لذا يرجى من أعضاء مجلس الإدارة والمراقبين الكرام التفضل بإحضار نسخهم إلى الاجتماعات وتجنب طلب نسخ إضافية. وكل وثائق مجلس الإدارة متاحة على الانترنت على العنوان: www.ilo.org.

المقدمة

١. يجري تصميم هذا الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في ضوء الرؤية والأولويات الجوهرية والتحسينات التنظيمية الواردة في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.[١]

٢. وهو يقدم لمحة متعمقة عن الاستراتيجيات المقترحة لتشغيل هذه الأولويات الواردة في النتائج السياسية العشر والمستندة إلى أربعة محفزات سياسية مشتركة والمدعومة بثلاث نتائج تمكينية. وبالتالي، سيكون بإمكان مجلس الإدارة أن يقدم مسبقاً الإرشاد والتوجيه بشأن الاستراتيجية العامة للمقترحات البرنامجية المزمع تقديمها إلى دورته في آذار/ مارس ٢٠١٧، بهدف أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في حزيران/ يونيه ٢٠١٧.

أولاً - التركيز على تحقيق التغيير مع النتائج المستدامة

٣. ما فتئت أولويات المنظمة تهدف إلى تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال برنامج العمل اللائق بأهدافه الاستراتيجية الأربعة ألا وهي - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل - كما أعيد تأكيد ذلك في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية).

٤. وتضع المقترحات للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ موضع التنفيذ القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيه ٢٠١٦ بغية تحسين طرائق متابعة ولاية منظمة العمل الدولية في عالم عمل يشهد تغيرات عميقة وسريعة.

٥. كما تتناول المقترحات أهداف برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) وتسخّر الفرص التي يتيحها تنفيذها أمام المنظمة وهيئاتها المكونة. ويعكس برنامج عام ٢٠٣٠ الالتزام العالمي بالعمل اللائق كمحفز رئيسي للنمو الشامل والمستدام على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. وفي هذا الاستعراض التمهيدي، تحدد كل استراتيجية للنتيجة السياسية أهداف التنمية المستدامة والمقاصد ذات الصلة التي تسهم فيها إلى جانب الروابط بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة التي تُعتبر فيها منظمة العمل الدولية إما جهة مسؤولة أو جهة مشاركة. ويرد موجز عن هذه الإسهامات والروابط في الملحق.

٦. وتتجلى في هذا الاستعراض التمهيدي الدروس المستخلصة من الخبرات السابقة ويواصل الجهود المبذولة في فترة السنتين الحالية من أجل تركيز برنامج منظمة العمل الدولية على عدد محدود من النتائج ذات الأولوية. وهو يضم توازناً مناسباً بين الاستمرارية والتكيف مع التطور الحاصل في عالم العمل والقضايا الجديدة الناجمة عنه. وتستند النتائج السياسية والنتائج التمكينية المقترحة إلى تلك الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ في حين تعكس التطورات الأخيرة في عالم العمل والنظام متعدد الأطراف.

٧. ومن شأن تنفيذ هذه النتائج أن يسمح لمنظمة العمل الدولية أن تستجيب للحقائق والمطالب الداخلية والخارجية وتتكيف معها وأن تجد توازناً بين الاستقرار والقدرة على التنبؤ وبين المرونة والقدرة على التكيف. ومن بين التحديات الجديدة التي تسعى النتائج إلى مواجهتها، هناك حجم وتعقيد النماذج الجديدة لهجرة العمال وحراكهم؛ الحاجة إلى معالجة العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية على نحو أكثر انتظاماً؛ الجهود المبذولة لإدماج الاستدامة البيئية بشكل أفضل في نشاط منظمة العمل الدولية.

٨. وبما أنّ فترة المقترحات تشمل مئوية منظمة العمل الدولية، فإنّ النتائج تضم تخطيط وتقديم الأعمال في المستقبل بموجب مبادرات المئوية السبع، مما من شأنه أن ينوّر ويوجه النتائج السياسية والنتائج التمكينية لمقترحات البرنامج والميزانية. وتحتل مبادرة مستقبل العمل الصدارة في أنشطة مئوية منظمة العمل الدولية من خلال معالجة المسائل السياسية الرئيسية في عصرنا هذا، وتستكملها ست مبادرات أخرى هي: مبادرة الإدارة السديدة ومبادرة المعايير ومبادرة المنشآت ومبادرة المرأة في العمل ومبادرة القضاء على الفقر والمبادرة الخضراء.

[١] الوثيقة GB.328/PFA/1.

٩. ورهناً بمناقشة الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وهذا الاستعراض التمهيدي، ستتضمن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ مقترحات مستفيضة ومفصّلة لكل نتيجة من النتائج السياسية العشر والنتائج التمكينية الثلاث، بما في ذلك عرض أكثر تفصيلاً لأبرز النتائج التي يتعين على المكتب تقديمها وإطار للنتائج يجري وضعه على ضوء إرشادات مجلس الإدارة بشأن المؤشرات الأولية الواردة في هذا الاستعراض التمهيدي.

١٠. وفيما يتعلق بالنتائج السياسية، يركز إطار النتائج على قياس إسهامات منظمة العمل الدولية في تحقيق التغييرات على مستوى النتائج. وفي هذا الصدد، يقيس هذ الإطار طريقة ومدى مساهمة مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية، في دعمٍ لهيئاتها المكونة، في تحقيق التغيير والنتائج المستدامة.

١١. ويحدد إطار النتائج مؤشرات الأداء إزاء التغيرات المتوقعة والواردة في كل استراتيجية للنتيجة السياسية. وسوف تعرض في الوثيقة المزمع تقديمها إلى دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٧ معايير النجاح التي تصف البعدين النوعي والكمي اللذين سيجري قياسهما والتبليغ عنهما فيما يتعلق بكل مؤشر. وبوجه عام، من شأن معايير النجاح أن تصف نطاق وطبيعة التغيير الضمني في المؤشر وأن تضمن أيضاً أن تكون المحفزات السياسية المشتركة معالجة ومبلغاً عنها حسب مقتضى الحال. وستقدَم لكل مؤشر خطوط أساس وأهداف كمية تحدد ما الذي سيتم تحقيقه خلال فترة السنتين ضمن الموارد المخصصة ووسائل التحقق منها.

١٢. بالإضافة إلى ذلك، ستتضمن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ عدداً محدداً من المقترحات الخاصة بالميزانية لكل نتيجة سياسية ولمحة عامة عن نشاط منظمة العمل الدولية في الأقاليم والاتجاهات والمكونات الرئيسية لبرنامج البحوث الشامل لمنظمة العمل الدولية واستراتيجيتها بشأن تنمية القدرات، على التوالي.

ثانياً - النتائج السياسية

النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب

إعلان النتيجة: تنفذ الدول الأعضاء سياسات وبرامج تعزز وظائف أكثر وأفضل وتعزز آفاق عمالة الشباب من أجل تحقيق نمو وتنمية شاملين.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٣. أمام الدول الأعضاء تحدٍ يتمثل في توليد فرص العمالة الكاملة والمنتجة واللائقة والمختارة بحرية لجميع النساء والرجال الذين يرغبون في العمل. وفي عام ٢٠١٦، كان يقدّر وجود ١٩٧ مليون شخص عاطل عن العمل وبلغت بطالة الشباب ٧١ مليون شخص. وفي حين وضعت الكثير من البلدان سياسات وبرامج لتعزيز الوظائف اللائقة في الاقتصاد المنظم مع التركيز على الشباب، يتفاقم التحدي بفعل النمو الاقتصادي المتدني والمتقلب والتغيرات الهيكلية، من قبيل التحول الديمغرافي والتطورات التكنولوجية السريعة، التي تعيد رسم معالم العرض والطلب على اليد العاملة والمهارات. وتواجه البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث تحديات إضافية في تعزيز الوظائف واستدامة سبل العيش، لاسيما بالنسبة إلى السكان النازحين.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٤. تتأثر البلدان بطرائق مختلفة بهذه التحديات وينبغي للاستجابات أن تعكس تنوع الأوضاع والقيود والفرص بعينها. ومن الضروري اتباع نهج استباقي وشامل ويراعي نوع الجنس إزاء سياسة العمالة، يشمل تدابير منسقة من جانبي العرض والطلب. وفي سياق يشهد انكماشاً لإجمالي الطلب، تظهر الدروس المستخلصة من مواجهة الأزمات ضرورة وجود دمج بين أطر الاقتصاد الكلي المؤاتي للعمالة - بما فيها بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والتحول الهيكلي - وبين تدخلات سوق العمل الهادفة ولا سيما الشباب.

١٥. ومن شأن الحوار الاجتماعي المستنير والتشاور الثلاثي بشأن وضع السياسات، بما في ذلك استخدام منهجيات ابتكارية للوظائف وتشخيص المهارات وعمليات تقييم أثر العمالة، أن يحقق أقصى حد من الأثر والاستدامة. والسياسات العامة المنسقة فيما بين الكيانات الحكومية والتي تراعي الدور الرئيسي للقطاع الخاص في مجال

الاستثمار وخلق الوظائف وتعزز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لهي سياسات تتسم بأهمية خاصة. ومن الضروري إتاحة معلومات سوق العمل واستخدامها بشكل أفضل لوضع السياسات بفعالية، في حين من شأن الرصد المتواصل لفعالية التدخلات أن يعزز النجاح.

التغيرات المتوقعة

١٦. إنّ تركيز النتيجة على تعزيز وظائف أكثر وأفضل - بما في ذلك لصالح الشباب - من خلال إجراءات مستدامة وجيدة الموارد ومتسقة، إنما هي حاسمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ١ (الغاية ١-ب) والهدف ٤ (الغايات ٤-٣ و٤-٤ و٤-٥) والهدف ٨ (الغايات ٨-١ و٨-٢ و٨-٣ و٨-٥ و٨-٦ و٨-٨ و٨-ب) والهدف ١٠ (الغايتان ١٠-١ و١٠-٤). والعمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة يرتبط بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة ٨-٢-١ و٨-٥-١ و٨-٥-٢ و٨-٦-١ و٨-ب-١ تحت مسؤولية المنظمة.

١٧. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين سياسات العمالة والأطر المؤسسية الشاملة الممولة بشكل مناسب والراسخة في الالتزام الثلاثي والمدعومة من آليات ثلاثية ذات صلة مشتركة بين الوزارات وقائمة على البينات المجمعة من النُظم المحسنة لمعلومات وإحصاءات سوق العمل، التي يمكن استخدامها أيضاً لقياس التقدم المحرز إزاء تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛
- سياسات وبرامج أكثر فعالية لتسهيل انتقال الشباب إلى العمل اللائق من خلال زيادة استخدام بينات النهج الناجعة والشراكات الابتكارية بين القطاعين العام والخاص والتقييم وعمليات تقييم الأثر؛
- نُظم لتطوير المهارات أكثر استجابة ومكيفة مع تغيرات سوق العمل والتطورات التكنولوجية بغية الحد من انعدام تناسب الوظائف والمهارات، مما من شأنه أن يعيق تنمية المنشآت والقدرة على الاستخدام وأن يعزز النفاذ إلى سوق العمل من خلال التدريب؛
- خطوات ملموسة تتخذها الهيئات المكونة فيما يتعلق بما يلي: (أ) سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة؛ (ب) الاستثمار القطاعي أو الصناعي أو التجاري أو الاستثمار في البنية التحتية والاستراتيجيات البيئية التي تولّد وظائف أكثر وأفضل في حين تعزز التحول الهيكلي وتنمية المنشآت؛
- تعزيز شمولية علاقات العمل ومؤسسات سوق العمل، التي تتضمن المفاوضة الجماعية والأجور والحد الأدنى للأجور ووقت العمل والترتيبات التعاقدية وحماية العمالة، بما في ذلك أشكال الاستخدام غير المعتادة؛
- إدارات استخدام أكثر فعالية وشمولية وسياسات نشطة لسوق العمل، بما في ذلك الوصول إلى المجموعات المستضعفة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، إلى جانب المزيد من الاتساق والتنسيق والتنظيم في تقديم الخدمات العامة والخاصة.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو نقحت أو نفذت أو رصدت أطر عمالة شاملة.
- المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات مستهدفة بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشابات والشبان من خلال وضع وتنفيذ سياسات وبرامج متعددة الجوانب.
- المؤشر ١-٣: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الهيئات المكونة إجراءات بشأن نُظم تنمية المهارات والاستراتيجيات والبرامج من أجل الحد من عدم تناسق المهارات وتعزيز الوصول إلى سوق العمل من خلال التدريب.
- المؤشر ١-٤: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتعزيز القدرات بشأن سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتي للعمالة أو قامت بوضع وتنفيذ سياسات قطاعية أو صناعية أو تجارية أو سياسات تتعلق بالبنية التحتية أو الاستثمار أو البيئة من أجل التحول الهيكلي وتعزيز وظائف أكثر وأفضل والتصدي لأوجه انعدام المساواة.
- المؤشر ١-٥: عدد الدول الأعضاء التي استعرضت سياسات أو برامج أو تدابير أخرى لتعزيز علاقات العمل الشاملة ومؤسسات سوق العمل وظروف عمل أفضل.
- المؤشر ١-٦: عدد الدول الأعضاء التي استعرضت أطراً تنظيمية أو سياسات أو برامج من أجل تعزيز فعالية وشمولية إدارات الاستخدام والسياسات النشطة لسوق العمل.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٨. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- توفير مشورة سياسية مكيفة بشأن سياسات العمالة الشاملة وعناصر محددة منها تستخدم أدوات تشغيلية من قبيل تشخيص الوظائف وعمليات تقييم أثر العمالة والمنهجيات الاستباقية للمهارات والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل؛
- تسهيل الحوار الثلاثي بشأن سياسة العمالة، بما في ذلك من خلال بناء قدرات الهيئات المكونة وتقديم المشورة بشأن آليات التنسيق الفعالة والمشتركة بين الوزارات؛
- بناء قدرات الهيئات المكونة، بما في ذلك من خلال دورات متخصصة مقدمة بالتعاون مع مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو)؛
- إجراء البحوث وتقاسم المعارف، بما في ذلك فيما يتعلق بالنماذج الناشئة في أسواق العمل التي ترسم معالم مستقبل العمل؛
- تعزيز وظائف وسبل عيش الأشخاص المتضررين من النزاعات والكوارث وتسهيل وصول اللاجئين إلى أسواق العمل، لاسيما من خلال البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٩. تمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، من شأن التدخلات بموجب هذه النتيجة أن تعزز أوجه التآزر فيما بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها ومعظم النتائج الأخرى، بما في ذلك الاستجابات للتحديات الديمغرافية وتعزيز أرضيات الحماية الاجتماعية (النتيجة ٣)؛ إدماج بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة في سياسات العمالة وتعزيز روح تنظيم المشاريع وتطوير المهارات لدى الشباب (النتيجة ٤)؛ إدراج العمالة الريفية وتطوير المهارات في سياسات العمالة الوطنية الشاملة (النتيجة ٥)؛ إجراء البحوث بشأن السمة غير المنظمة والعمل للحساب الخاص وتعزيز الوظائف المنظمة بوصفها ركيزة أساسية للاستراتيجيات المتكاملة للانتقال إلى الاقتصاد المنظم (النتيجة ٦)؛ تحليل التفاعلات بين سياسات العمالة والهجرة، بما في ذلك قابلية نقل مهارات المهاجرين والاعتراف بها (النتيجة ٩)؛ بناء القدرات المكيّفة مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (النتيجة ١٠).

٢٠. وتستند الاستراتيجية إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتشمل التوعية بشأن معايير العمل الدولية، مع إيلاء اهتمام خاص إلى اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) واتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) وإلى عدد من الصكوك الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك الصك المراجع الذي يحل محل توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١). وتتضمن الاستراتيجية نهجاً يراعي قضايا الجنسين، بما في ذلك البحوث بموجب مبادرة المرأة في العمل وبناء القدرات بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، إلى جانب المزيد من الجهود لتعزيز استخدام الهيئات المكونة للحوار الاجتماعي والآليات الثلاثية من أجل تصميم سياسات العمالة والتدريب وإصلاحها وتنفيذها. وسوف تدمَج الاستدامة البيئية في تشخيص الوظائف ومنهجيات تقييم الأثر وسوف تعمم في الأنشطة الأساسية للمساعدة التقنية.

الشراكات الخارجية

٢١. سوف تواصل منظمة العمل الدولية توعيتها العامة لتعزيز الاتساق في النُهج إزاء استحداث الوظائف اللائقة والارتقاء بدعمها من أجل وظائف أكثر وأفضل، بما في ذلك من خلال قيادتها للمبادرة العالمية على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب. كما ستشارك مع مجموعة العشرين ومع بلدان مجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) وستعزز التعاون بين بلدان الجنوب بشأن سياسة العمالة. كما سيجري توسيع الشراكات والتعاون مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الإقليمية ومصارف التنمية والمجتمعات الاقتصادية الإقليمية الفرعية، بغية تحقيق

الأهداف والغايات المتصلة بالعمالة في برنامج عام ٢٠٣٠. وعلى المستوى الوطني، سوف تستلزم الاستراتيجية مشاركة وزارات الاقتصاد والمالية والإنتاج والصناعة، من بين جهات أخرى.

تقييم المخاطر

٢٢. من شأن الصدمات الاقتصادية والنزاعات والاضطرابات الاجتماعية المستجدة أن تخرج التقدم المحرز في النتائج المتوقعة عن مساره وأن تفضي إلى المزيد من نزوح السكان داخل الحدود وعبرها. وقلة الاستعداد لمواجهة التغيرات السريعة والهيكلية في سوق العمل قد تفاقم مواطن العجز في الوظائف وعدم تطابق المهارات. وتشمل استراتيجيات التخفيف ما يلي: تعزيز قاعدة البينات بشأن التوعية السياسية؛ معالجة الأسباب الجذرية لمواطن العجز في العمل اللائق؛ بناء القدرات المؤسسية، لاسيما قدرات الهيئات المكونة؛ العمل عن كثب مع الشركاء من أجل إرساء التحالفات، بما في ذلك الاستجابة السريعة للأزمات.

النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

إعلان النتيجة: تعتمد الدول الأعضاء نهجاً يقوم على الحقوق إزاء التنمية الشاملة والمستدامة مع التزام ثلاثي في التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٢٣. تقدم معايير العمل الدولية أساساً معيارياً لبرنامج العمل اللائق ولمساهمة منظمة العمل الدولية في برنامج عام ٢٠٣٠. غير أنّ الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لاعتماد نهج يقوم على الحقوق من أجل تنمية شاملة ومستدامة، يعوقها ما يلي:

- مستويات متفاوتة من التصديق: باستثناء بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، لا يزال هناك حاجة إلى ١٣٣ تصديقاً من ٤٨ دولة عضواً لإرساء إطار عالمي من أجل تنفيذ الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية؛
- الثغرات التي تشوب التطبيق الفعلي للمعايير، كما تبيّنه تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، ومرد ذلك أساساً إلى أوجه القصور في الأطر القانونية ومؤسسات الحوار الاجتماعي وآليات الإنفاذ.

٢٤. ويترك هذا الوضع غالبية كبرى من سكان العالم مستبعدين عن معايير العمل الدولية ويدعو إلى اتخاذ إجراءات من أجل سد الثغرة بين البرنامج المعياري للمنظمة وترجمة هذا البرنامج إلى تحسينات ملموسة على المستوى القطري وضرورية للمضي قدماً بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٥. لحظت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية زيادة في التصديق على معايير العمل الدولية وتحسناً في تطبيقها، حيث توجد حلقة حميدة بين الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية والبرامج القطرية للعمل اللائق والمساعدة التقنية. وكان من شأن جهود المكتب الرامية إلى إرساء التزام ثلاثي في اعتماد معايير العمل الدولية وتصديقها وتطبيقها والإشراف عليها واستعراضها، أن أفضت إلى مستويات أعلى من الملكية، معززة بالتالي أثر نظام المعايير لدى منظمة العمل الدولية من خلال زيادة التصديق وتحسين التطبيق.

التغيرات المتوقعة

٢٦. من شأن العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة أن يقدم إسهاماً هاماً في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ ولاسيما الهدف ٨ (الغايتان ٨-٥ و٨-٨) والهدف ١٦ (الغاية ١٦-٣). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشر ٨-٨-٢ لأهداف التنمية المستدامة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية.

٢٧. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- زيادة تغطية معايير العمل الدولية والنفاذ إليها من خلال تصديق أوسع نطاقاً، مع التركيز على الاتفاقيات الرامية إلى تخطي التمييز وتحسين حقوق وظروف عمل المجموعات الأكثر عرضة لأن تترك على قارعة الطريق؛
- تعزيز التدابير التي تتخذها الهيئات المكونة الثلاثية وغيرها من الجهات الفاعلة على المستوى القطري من أجل تطبيق معايير العمل الدولية، بدعمٍ من أطر التخطيط الوطنية ومتعددة الأطراف من قبيل البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر تخطيط الأمم المتحدة؛
- الالتزام الفعال للهيئات المكونة الثلاثية وإحساسها بملكية المعايير، عند إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها والتبليغ عنها واستعراضها.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي أحرزت تقدماً إزاء التصديق الكامل على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة.
- المؤشر ٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولا سيما استجابةً للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف.
- المؤشر ٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتوفير استجابة بوقتها بشأن إعداد معايير العمل الدولية والتبليغ عنها.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٢٨. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- دعم تطوير وتنفيذ سياسات وخطط عمل وطنية شمولية من أجل التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها والتبليغ عنها وإدماجها في البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- استثارة الوعي وبناء القدرات (بالتعاون عادة مع مركز تورينو) وتقاسم المعلومات وأفضل الممارسات بغية تمكين الدول الأعضاء من التصديق على اتفاقيات مختارة والتبليغ عن التقدم المحرز في تطبيقها؛
- إشراك الهيئات المكونة في عمليات تفضي إلى اعتماد معايير العمل الدولية والتصديق عليها وتنفيذها والتبليغ عنها والإشراف عليها واستعراضها في سياق مبادرة المعايير؛
- تعزيز ريادة منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل مع التركيز على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل وبشأن التنمية الشاملة كإسهام في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، بالاستناد أيضاً إلى مبادرة المرأة في العمل؛
- دعم متابعة واستعراض أهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية وتنفيذ غايات ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٢٩. يشكل تعزيز معايير العمل الدولية، بحد ذاته، محركاً سياسياً مشتركاً وضرورياً لتحقيق نتائج جوهرية في كافة النتائج السياسية. وفي الوقت نفسه، لا يمكن إدماج معايير العمل الدولية في البرامج القطرية للعمل اللائق والسياسات وخطط العمل الوطنية ذات الصلة إلا من خلال الدعم المقدم بموجب المجالات السياسية التي تشملها النتائج الأخرى. وسوف ينصبّ التركيز على أوجه التآزر وعلى الجهود الرامية إلى القضاء على التمييز والدفاع عن حقوق الأشخاص الأكثر عرضة لأن يُتركوا على الهامش وتحسين ظروف عملهم. ويشمل ذلك ما يلي: تقديم المساعدة من أجل تطبيق معايير العمل الدولية تطبيقاً فعالاً في المناطق الريفية (النتيجة ٥)؛ تعزيز إصلاح التشريعات لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة (النتيجة ٦)؛ وضع سياسات ومؤسسات تتعلق بالامتثال، لا سيما

بالنسبة إلى سلاسل القيم العالمية (النتيجة ٧)؛ تحسين اللوائح فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (النتيجة ٨)؛ تدعيم إجراءات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل (النتيجة ١٠).

٣٠. ويُعتبر الحوار الاجتماعي عنصراً محورياً للاستراتيجية فيما يتعلق بهذه النتيجة من حيث أنه يعزز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة في إجراءات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالمعايير على المستويين العالمي والقطري، بما في ذلك المتابعة بشأن تعليقات النظام الإشرافي. كما سيجري تعزيز أدوات وصكوك محددة من أجل التصدي لأوجه انعدام المساواة والتمييز على المستوى القطري وشواغل المجموعات المهمشة وتطلعاتها. وسوف تستعرض البحوث الروابط بين معايير محددة لمنظمة العمل الدولية والبيئة مع إيلاء الاعتبار الواجب للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وللصكوك المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم والشعوب الأصلية والعمال الريفيين.

الشراكات الخارجية

٣١. ستقوم منظمة العمل الدولية بزيادة شراكاتها مع وكالات التنمية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات الإقليمية، لاسيما فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بحقوق الإنسان ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بمعايير العمل الدولية. وسيتواصل تعزيز الشراكات مع الهيئات القضائية الوطنية والبرلمانات، بما في ذلك من خلال المساعدة التقنية في مجال قانون العمل.

تقييم المخاطر

٣٢. يمكن أن يكون للنمو الاقتصادي البطيء في الاقتصادات القيادية والناشئة أثر سلبي في الحد من الحيّز السياسي لوضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية القائمة على الحقوق. وسوف تسعى تدابير التخفيف إلى تقوية تأثير الهيئات المكونة والشركاء الآخرين وسوف تدمج حملات التوعية والشراكات وتحسن قاعدة المعارف في محاولة لبناء توافق في الآراء بشأن دور معايير العمل الدولية في تحقيق التنمية المستدامة.

النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

إعلان النتيجة: توسع الدول الأعضاء نطاق الحماية الاجتماعية وتحسّن إدارة نُظم الحماية الاجتماعية واستدامتها، بما في ذلك أرضيات الحماية الاجتماعية، بغية منع الفقر والحد منه وتحقيق النمو الشامل والعدالة الاجتماعية.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٣٣. إنّ الغالبية الكبرى من شعوب العالم غير قادرة على التمتع بالحق الأساسي ألا وهو الضمان الاجتماعي؛ ويفتقر ما يناهز ثلاثة أرباعٍ منهم إلى الحماية الاجتماعية الملائمة. وينبغي مواجهة هذا التحدي بغية حماية السكان والتصدي لاتجاهات التشيخ وتوسيع نطاق النُظم المستدامة وتعزيز الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٣٤. ينبغي إدراج الحق العالمي في الحصول على الحماية الاجتماعية في السياسات والقوانين الوطنية وفي الأطر العالمية والإقليمية بغية الحد من الفقر وانعدام المساواة والاستبعاد الاجتماعي والسماح لمثل هذه الحماية أن تكون كمثبت آلي اجتماعي واقتصادي. وفي ظل الإرادة السياسية والتصميم السليم وتحليل التكاليف والحيّز المالي والحوار الاجتماعي الشامل، حتى في أوقات التقشف، من الممكن إرساء وتعزيز نُظم الحماية الاجتماعية، بما فيها أرضيات الحماية الاجتماعية، بشكل تدريجي.

التغيرات المتوقعة

٣٥. إنّ العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة يسهم مباشرة في هدف القضاء على الفقر (الهدف ١، الغاية ١-٣) وهو يتعلق بعدة غايات مدرجة تحت أهداف أخرى (الغايات ٣-٨ و٥-٤ و٨-٥ و٨-ب و١٠-٤). ويرتبط العمل

المضطلع به في إطار هذه النتيجة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة ١-٣-١ و١-ألف-٢ و٨-ب-١ و١٠-٤-١ التي تكون فيها منظمة العمل الدولية جهة مسؤولة أو جهة مشاركة.

٣٦. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية الوطنية للحماية الاجتماعية مع توسيع نطاق التغطية أو تحسين المنافع، باسترشاد من الحوار الاجتماعي ومعايير العمل والمبادئ التي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛
- تحسين تنظيم تقديم الحماية الاجتماعية وإدارتها المالية واستدامتها من خلال الإصلاحات السياسية والتنظيمية وبناء القدرات المؤسسية؛
- زيادة قدرات الهيئات المكونة وتوسيع قاعدة المعارف من أجل تنفيذ فعال للنُظم الوطنية للحماية الاجتماعية، بما في ذلك رصد أهداف التنمية المستدامة.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن استراتيجياتها أو سياساتها أو أطرها القانونية الوطنية للحماية الاجتماعية بغية مد نطاق ملاءمة الإعانات أو تحسينها.
- المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن سياساتها المؤسسية أو أطرها التنظيمية من أجل تعزيز الإدارة السديدة والإدارة المالية والاستدامة لتوفير الحماية الاجتماعية.
- المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة بتعزيز قواعد معارفها وقدراتها من أجل تصميم وإدارة ورصد نُظم الحماية الاجتماعية.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٣٧. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- تصميم الحيّز المالي وتقدير تكاليفه وتقييمه ووضع أطر مؤسسية وقانونية لبناء نُظم عالمية للحماية الاجتماعية أو توسيع نطاقها أو إصلاحها، بما فيها أرضيات الحماية الاجتماعية؛
- تعزيز الإدارة السديدة لنُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الإدارة المالية والتنسيق وآليات تقديم الخدمات؛
- إرساء قاعدة المعارف للحفاظ على موقع منظمة العمل الدولية كوكالة ذات مرجعية بشأن الحماية الاجتماعية؛
- دعم عملية رصد أهداف التنمية المستدامة وتنفيذ أرضيات الحماية الاجتماعية من خلال مجموعة منسقة من المؤشرات ومنهجيات جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس؛
- ترويج نُهج ابتكارية ومتكاملة ومحددة السياق بهدف مد نطاق التغطية وضمان سبُل الوصول إلى الخدمات أمام العاملين في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي والعمال المهاجرين والعمال المنزليين وغيرهم، مثل العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأشخاص المعوقين والشعوب الأصلية؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في تصميم نُظم الحماية الاجتماعية وتنفيذها ورصدها للاستجابة بفعالية للتغيرات الكبيرة التي يشهدها عالم العمل؛
- تعزيز التحالفات والشراكات تحقيقاً لهدف العمل اللائق الرامي إلى توفير الحماية الاجتماعية للجميع وضمان إدراج هذا الهدف في البرامج والنقاشات السياسية على المستويين العالمي والإقليمي، بالاستناد أيضاً إلى البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٣٨. سوف تعزز التدخلات أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة من خلال التصدي لتبعات التحديات الديمغرافية والبطالة وسياسات سوق العمل النشطة، بما في ذلك من خلال برامج العمالة العامة وفي سياسات العمالة الوطنية (النتيجة ١)؛ إدراج العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال الريفيين والعمال المهاجرين تحت مظلة الحماية الاجتماعية الاكتتابية وغير الاكتتابية وتسهيل السمة المنظمة (النتائج ٥ و٦ و٩)؛ بناء قدرة الشركاء الاجتماعيين على التأثير في القرارات السياسية بشأن الحماية الاجتماعية (النتيجة ١٠).

٣٩. وتتمتع الاستراتيجية بطابع معياري قوي وتسترشد بتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وغيرها من معايير العمل الدولية المحدثة وتعززها، مع التركيز على تمكين الهيئات المكونة على وضع سياسات فعالة اجتماعياً وناجعة مالياً ومعقولة التكلفة ضريبياً من أجل توسيع نطاق الضمان الاجتماعي. وسيولى انتباه خاص لتصميم تدابير تراعي الجنسين وتوسيع نطاق حماية الأمومة/ الأبوة. وستراعي التدخلات ما للسياسات الأخرى للتنمية المستدامة والتغير الهيكلي الرامي إلى تحقيق اقتصادات أكثر اخضراراً، من انعكاسات على نُظم الحماية الاجتماعية.

الشراكات الخارجية

٤٠. ستواصل منظمة العمل الدولية بناء وصون دورها الريادي في المبادرات الاستراتيجية المشتركة بين الوكالات من قبيل مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية والمبادرة المشتركة بين الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية. كما ستعزز التحالفات والشراكات الاستراتيجية مع وكالات أخرى للأمم المتحدة والبنك الدولي والمصارف الإقليمية ومجموعة العشرين، وسيستمر الحوار مع صندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للإبقاء على مد نطاق الحماية الاجتماعية، بما في ذلك أرضيات الحماية الاجتماعية التي تحتل الصدارة في البرامج العالمية والإقليمية والوطنية. كما سيُستحدث أثرٌ مضاعف من خلال التعاون بين بلدان الجنوب وجهات فاعلة نافذة من قبيل بلدان مجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) وبلدان رابطة دول جنوب شرق آسيا والاتحاد الأفريقي، من جملة أمور أخرى. ومن شأن الأنشطة المشتركة المضطلع بها من خلال الفرق القطرية للأمم المتحدة أن تدعم الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة لوضع استراتيجيات وأطر قانونية وطنية للحماية الاجتماعية وتنفيذ نُظم منسقة للحماية الاجتماعية.

تقييم المخاطر

٤١. قد تجري البلدان إصلاحات سريعة يكون لها أثر اجتماعي ضار بسبب الضغوط التي تفرضها سياسات التقشف والتصحيح المالي، أو قد تقوم هذه البلدان بتصميم وتنفيذ نُظم للحماية الاجتماعية تكون غير مستدامة وغير ملائمة من حيث الاحتياجات وغير مرضية من حيث التغطية. وتشمل التدابير التخفيفية التوعية القائمة على البينات بشأن الدور الاجتماعي والاقتصادي الإيجابي لسياسات الحماية الاجتماعية بغية حماية العمال والأشخاص المستضعفين، وفي الوقت نفسه إظهار الأولويات والقدرات الاقتصادية والمالية الوطنية.

النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة

إعلان النتيجة: تعزز الدول الأعضاء المنشآت المستدامة كوسيلة لاستحداث وظائف أكثر وأفضل وكعنصر أساسي في استراتيجياتها الإنمائية.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٤٢. تواجه المنشآت تحديات في تقديم إسهامات كبيرة الحجم ومستدامة إلى العمالة اللائقة والمنتجة. وتشمل هذه التحديات بيئات مؤاتية غير محفزة وإنتاجية متدنية ونقصاً في المهارات، غالباً ما تكون مرتبطة بظروف العمل السيئة ودرجات عالية من السمة غير المنظمة ونقص في روح تنظيم المشاريع. ومن المسلم به أنّ القطاع الخاص هو محرك رئيسي للنمو الشامل والمستدام ولاستحداث العمالة والعمل اللائق، وبالتالي من المهم مواجهة هذه التحديات بفعالية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٤٣. من الصعب لمبادرات تنمية المنشآت القائمة بحد ذاتها أن تحقق تأثيراً مستداماً على النطاق المطلوب، مما يدعو إلى نُهج متكاملة وتلقائية تحسّن أداء الأسواق والقطاعات وسلاسل القيم كافة، بما فيها سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ويتطلب ذلك تدخلات أقل عدداً وأكبر حجماً وتحولاً في التركيز من التقديم المباشر للخدمات إلى تسهيل التغيير بالاستناد إلى ما هو مجدٍ وما هو غير مجدٍ.

التغيرات المتوقعة

٤٤. تقدم الاستراتيجية إسهاماً مباشراً في الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة ولا سيما الغايات ٨-٣ و٨-٤ و٨-١٠، وفي الهدف ٩ (الغاية ٩-٣). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة، تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية.

٤٥. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- إصلاحات فعالة لبيئة قطاع الأعمال تعزز استحداث المنشآت المستدامة ونموها وتدعم الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لهذه المنشآت وتعزز الاستثمار وتسهل الانتقال إلى السمة المنظمة؛
- تدخلات فعالة تساعد المنشآت وأصحاب المشاريع المحتملين بشكل مباشر، وتفضي إلى استحداث المنشآت المستدامة ونموها؛
- تعزيز إدماج المنشآت وأصحاب المشاريع المحتملين في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وغيرها من سلاسل القيم، مما يفضي إلى ظروف عمل أفضل وإنتاجية أعلى وإنتاج أكثر نظافة.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو اعتمدت إصلاحات لبيئة قطاع الأعمال تسهم في بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة.
- المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي وضعت ونفذت تدخلات فعالة لمساعدة المنشآت المستدامة وأصحاب المشاريع المحتملين بشكل مباشر.
- المؤشر ٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي وضعت ونفذت منصات حوارية بشأن ممارسات الأعمال المسؤولة أو البرامج الفعالة من أجل تحسين أداء الأسواق والقطاعات وسلاسل القيم، بما فيها سلاسل التوريد والإمداد العالمية بغية خلق وظائف أكثر وأفضل.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٤٦. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- استحداث بيئة ملائمة لتعزيز المنشآت المستدامة؛
- تحسين أداء الأسواق والقطاعات من خلال تطوير سلاسل قيم متكاملة ونظامية؛
- تطوير مهارات مباشرة الأعمال الحرة والأعمال التجارية من خلال العمل بشكل وثيق مع مركز تورينو واستخدام منتجات تدريبية لمنظمة العمل الدولية من قبيل تلك المعنية بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات والوظائف الخضراء وأصحاب المشاريع من النساء والشباب؛
- مساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على زيادة الإنتاجية وفعالية الموارد وتحسين ظروف العمل من خلال برامج من قبيل برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (SCORE) ومن خلال تقوية أوجه التآزر مع برامج أخرى، من قبيل برنامج العمل الأفضل؛

- تحسين النفاذ إلى الخدمات المالية باستخدام حزمة "إنجاح نشاط التمويل بالغ الصغر" وأدوات "مرفق التأمين النافذ"؛
- توفير مكتب للمساعدة كمركز موحد للمنشآت التي تلتمس المشورة بشأن معايير العمل الدولية لوضع سياسات بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلاسل التوريد والإمداد المستدامة.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٤٧. سوف تستند التدخلات إلى أوجه التآزر مع النتائج الأخرى، لاسيما النتيجتين ١ و٦ بشأن السياسات والعمليات المتكاملة من أجل تعزيز الظروف المؤاتية لتنمية المنشآت والنمو، بما في ذلك إضفاء السمة المنظمة واتخاذ تدابير لصالح الشباب. كما ستتناول الاستراتيجية مسائل من قبيل تطوير سلاسل القيم بالنسبة إلى الصناعات الغذائية والتعاونيات والقدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ والاستدامة البيئية في الاقتصاد الريفي (النتيجة ٥)؛ تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المشاركة في الحوار بشأن الإصلاح السياسي وتوفير خدمات للمنشآت (النتيجة ١٠).

٤٨. وتترسخ الاستراتيجية في معايير العمل الدولية ذات الصلة وسوف تشمل تعزيز إعلانات منظمة العمل الدولية المعنية واستثارة الوعي بشأنها، لاسيما إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية. ومن شأن تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في حوار اجتماعي بشأن الإصلاحات السياسية وتقديم تدخلات على مستوى المنشأة، أن يشكل عنصراً أساسياً لهذه الاستراتيجية. وستشمل الجهود الرامية إلى الإصلاح السياسي تقديم المشورة والتوصيات بشأن تعميم قضايا الجنسين ودعم النساء في قطاع الأعمال. كما سينصب تركيز التدخلات على مستوى المنشأة، من بين جملة أمور أخرى، على صاحبات المشاريع. وسيجري تعزيز الاستدامة البيئية من خلال تقديم الدعم على مستوى المنشأة من أجل إرساء عمليات وتدخلات أكثر نظافة ومجدية من حيث التكاليف في مجال التكنولوجيا والمنتجات النظيفة لأسواق خضراء جديدة في ضوء فرص النمو الحاصل في قطاعات بعينها.

الشراكات الخارجية

٤٩. سوف تقوم منظمة العمل الدولية بتوسيع وتقوية الشراكات بهدف تنفيذ تدخلات أكبر حجماً وشاملة على المستوى القطري في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة البرنامجية. كما ستولّد وتنشر المعارف بشأن نتيجة التدخلات المبذولة من أجل تنمية المنشآت وتعزيز الاتساق السياسي على المستويين الوطني والعالمي.

٥٠. وستشمل الجهات الشريكة الأساسية منظمات دولية حكومية وغيرها من المنظمات الدولية من قبيل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) والفريق الاستشاري لمساعدة أشد الناس فقراً ولجنة المانحين من أجل تنمية المنشآت والمنصة الأوروبية للتمويل بالغ الصغر والحلف التعاوني الدولي وشبكة التأمين بالغ الصغر والشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والرابطة العالمية لوكالات ترويج الاستثمار ومجموعة البنك الدولي، إلى جانب فرادى المنشآت في سياق مبادرة المنشآت.

تقييم المخاطر

٥١. قد لا يفضي الدعم السياسي إلى التغيرات المتوخاة بسبب الكثير من مجالات التدخل المتداخلة والتي غالباً ما تبرز الحاجة إلى معالجتها في آنٍ واحد، وأيضاً بسبب تعقد العمليات السياسية الوطنية. وسعياً إلى التخفيف من هذا الخطر، ينبغي للهيئات المكونة أن تحدد أولويات واضحة في مستهل الحوارات السياسية وأن تشارك بنشاط طوال مرحلة تنفيذ السياسات.

٥٢. ومن الممكن ألا تدرج الدول الأعضاء التدخلات الفعالة والقابلة للتوسيع على مستوى المنشأة بشكل كامل في السياسات الوطنية، مما يؤدي إلى نقص في الاستدامة. وسوف يشمل التخفيف إعداد ونشر المعارف بشأن كلفة

وفائدة مثل هذه التدخلات وبناء قدرات مستهدفة للهيئات المكونة وتوفير المشورة بشأن التوازن بين الرسوم والخدمات من خلال الإعانات المستمدة من الميزانيات الوطنية.

النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

إعلان النتيجة: تضع الهيئات المكونة الثلاثية سياسات واستراتيجيات وبرامج تزيد من فرص العمالة المنتجة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٥٣. تشكل المناطق الريفية محركات محتملة للنمو والتنمية، غير أنّ ذلك غالباً ما يتم تجاهله في البرامج السياسية الوطنية والدولية. وقرابة ٨٠ في المائة من العمال الفقراء في العالم مستخدمون في هذه المناطق التي تزداد فيها السمة غير المنظمة وتتفشى فيها مواطن العجز في العمل اللائق. وبغية الاستفادة من إمكانيات المناطق الريفية استفادة كاملة، لا بد من معالجة مشكلة النقص في السياسات الفعالة التي تستهدف مسائل العمالة واليد العاملة في الاقتصاد الريفي، وهي مشكلة تفاقمها الأطر المؤسسية والقانونية الضعيفة وقاعدة المعارف غير الملائمة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٥٤. تستلزم التحديات متعددة الأوجه في المناطق الريفية نهجاً متكاملاً يضع العمل اللائق في صميم الأطر والاستراتيجيات الإنمائية الوطنية. ويرجح أن يكون للتدخلات أثر واستدامة أكبر إذا دمجت الدعم السياسي للهيئات المكونة مع إجراءات محددة الأهداف في قطاعات بعينها. ولئنّ قطاعات الأغذية الزراعية وصيد الأسماك وتربية المائيات تُعتبر مصدر دخل غالبية الفقراء الريفيين، فإنّها تتمتع بإمكانات هائلة من أجل تحرير النمو الشامل والأخضر والمقاوم لتغير المناخ. وتقوية الصوت الجماعي للعمال وأصحاب العمل الريفيين وتمكين النساء والمجتمعات الأصلية أمرٌ أساسي.

التغيرات المتوقعة

٥٥. ترتبط الاستراتيجية بالعديد من أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ١ (الغاية ١-٢) والهدف ٢ (الغاية ٢-٣) والهدف ٨ (الغاية ٨-٢)، التي تدعو إلى مزيد من التركيز على الاقتصاد الريفي. كما ستسهم في مبادرة القضاء على الفقر من خلال تمكين منظمة العمل الدولية من الاضطلاع بدور أكبر في وضع حد للفقر المدقع بحلول عام ٢٠٣٠ وفي المبادرة الخضراء. ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشر ١-١-١ من أهداف التنمية المستدامة.

٥٦. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- إصلاح الاستراتيجيات أو السياسات من أجل استهداف تحديات العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية استهدافاً فعالاً، استناداً إلى الحوار الاجتماعي وبإرشادٍ من البحوث وإحصاءات العمل الموثوقة وفي وقتها؛
- تحسين البيئات التنظيمية والمؤسسية الوطنية والبرامج الهادفة الفعالة من أجل تعزيز الوظائف الجيدة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي؛
- تعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الريفيين والمنظمات الممثلة لها في الاقتصاد الريفي وفي التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع أو تعتمد استراتيجيات أو سياسات تستهدف العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية.
- المؤشر ٥-٢: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت خطوات ملموسة لتعزيز العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية.
- المؤشر ٥-٣: عدد الدول الأعضاء التي قامت بإنشاء أو تعزيز آليات للتشاور والحوار الاجتماعي في الاقتصاد الريفي.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٥٧. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- توفير المساعدة التقنية مع وضع وتنفيذ سياسات واستراتيجيات تضفي الأولوية على تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي؛
- توفير المشورة التقنية بشأن التصديق على صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها تنفيذاً فعالاً ومراجعة الأطر القانونية والتنظيمية؛
- تعزيز قاعدة المعارف وقدرة مكاتب الإحصاءات الوطنية على جمع وتحليل إحصاءات العمل ومؤشرات العمل اللائق (بما فيها مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) المصنفة وفقاً للمناطق الريفية والمناطق الحضرية وبحسب المجموعة الفرعية الديمغرافية، وذلك من أجل دعم عملية صنع السياسات القائمة على البينات؛
- بناء قدرة الهيئات المكونة من خلال المساعدة على تنظيم العمال وأصحاب العمل الريفيين وتحسين الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي والامتثال لمكان العمل مع معايير العمل الدولية والقانون الوطني والاتفاقات الجماعية؛
- إعداد تدخلات هادفة في قطاعات رئيسية من الاقتصاد الريفي، لاسيما قطاع الأغذية الزراعية مع التركيز على المزارع وصيد الأسماك وتربية المائيات، من أجل الحد من السمة غير المنظمة وتمكين النساء والشعوب الأصلية.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٥٨. نظراً للطبيعة المشتركة لهذه النتيجة، ستعزز الاستراتيجية أوجه التآزر مع النتائج السياسية العشر جميعها بما في ذلك من خلال ما يلي: الاستجابة إلى الاحتياجات المحددة للمناطق الريفية في سياسات العمالة الوطنية (النتيجة ١)؛ تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية والمعايير الأكثر صلة بالاقتصاد الريفي وتنفيذها (النتيجة ٢)؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال الريفيين (النتيجة ٣)؛ زيادة مقاومة تغير المناخ من خلال تنمية منشآت ريفية مستدامة (النتيجة ٤)؛ تحسين ظروف العمل والحد من السمة غير المنظمة في قطاعات مستهدفة (النتيجة ٦)؛ تعزيز القدرة التنظيمية فيما يتعلق بأشكال العمل غير المقبولة في المناطق الريفية (النتيجة ٨).

٥٩. وسيولى اهتمام خاص للتصدي للتمييز ضد النساء والفتيات الذي يُعتبر تمكينهنّ أمراً أساسياً للحد من الفقر والجوع؛ صون حقوق الشعوب الأصلية والمجموعات الأخرى المعرضة للتمييز؛ تعزيز تنظيم وتمثيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الريفيين (النتيجة ١٠)؛ تحسين الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي؛ تعزيز الاستدامة البيئية والوظائف الخضراء في القطاعات الأكثر تأثراً بتغير المناخ.

الشراكات الخارجية

٦٠. في ضوء التحديات المطروحة أمام العمل اللائق في الاقتصاد الريفي، من الحيوي زيادة الموارد واتساق السياسة العامة من خلال الشراكات مع منظمات ووكالات دولية أخرى، مع التركيز على الميزة النسبية. وسوف تعزز منظمة العمل الدولية أوجه التآزر مع شركاء إنمائيين من قبيل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وأمانة مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومصارف التنمية الإقليمية ومجموعة البنك الدولي، من خلال التوعية والتدخلات على المستوى القطري من أجل النهوض بالوظائف المنتجة واللائقة في الاقتصاد الريفي. وستواصل المنظمة مشاركتها في أعمال اللجنة التي استضافتها الفاو بشأن الأمن الغذائي العالمي وفي فرقة العمل رفيعة المستوى المعنية بالأمن الغذائي والتغذوي في العالم، التي أسسها الأمين العام للأمم المتحدة.

تقييم المخاطر

٦١. كان للاهتمام غير الكافي بالزراعة وبالتنمية الريفية في السياسة العامة تأثير سلبي على العمالة الريفية والأجور والحماية الاجتماعية في المناطق الريفية، وقد يستمر هذا التحيّز لصالح المناطق الحضرية. ومن شأن البحوث والتوعية القائمة على البراهين، والتي تسلط الضوء على إمكانيات المناطق الريفية باعتبارها محركات محتملة للنمو، والدور الحاسم الذي تضطلع به الزراعة باعتبارها مصدراً للعمالة والتنمية، أن تكون عناصر أساسية لاستراتيجية التخفيف.

النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم

إعلان النتيجة: تضع أو تحسن الدول الأعضاء التشريعات والسياسات من أجل تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة ويوسع الشركاء الاجتماعيون التمثيل والخدمات لتشمل الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٦٢. تعمل قرابة نصف القوى العاملة في العالم في الاقتصاد غير المنظم. وتتباين طبيعتها ومداها بشكل كبير بين بلدٍ وآخر. وفي بعض الحالات، تستأثر بأكثر من ٥٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وتعاني الاقتصادات غير المنظمة في العادة، رغم عدم تجانسها، من ارتفاع تفشي الفقر وانعدام المساواة والاستضعاف ومن انتشار حاد وواسع النطاق لمواطن العجز في العمل اللائق.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٦٣. إنّ النمو الاقتصادي، ولو كان شرطاً لا غنى عنه، غير كافٍ للحد من السمة غير المنظمة؛ وتضطلع السياسات العامة بدور مهم في هذا الصدد. وتكون الاستراتيجيات أكثر فعالية عندما تكون مكرسة في إطار سياسي متكامل ومحفز لإضفاء السمة المنظمة، وعندما تكون مكيفة مع سمات واحتياجات فئات محددة من العمال أو الوحدات الاقتصادية أو القطاعات، لاسيما تلك التي تحتاج إلى اهتمام من باب الأولوية. وتضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور رئيسي لزيادة التمثيل في الاقتصاد غير المنظم والدعوة إلى الإصلاح ودعم الانتقال إلى السمة المنظمة.

التغيرات المتوقعة

٦٤. من شأن هذه النتيجة أن تسهم في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، لاسيما الهدف ٨ (مع التشديد على الغاية ٨-٣) والكثير من الغايات الأخرى في إطار الهدفين ١ و٥ (لاسيما الغاية ٥-٤) والهدف ١٠ (لاسيما الغاية ١٠-٢). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية.

٦٥. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قاعدة المعارف بشأن حجم الاقتصاد غير المنظم وخصائصه ومحركاته، من حيث اتخاذ الإجراءات الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة ورصد التقدم المحرز؛
- إدراج التشريعات والسياسات وآليات الامتثال المحسنة والمنسقة على نحو جيد في استراتيجيات متكاملة تسهل الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك بالنسبة للأشخاص الأكثر استضعافاً إزاء مواطن العجز في العمل اللائق، وفقاً للظروف الوطنية؛
- زيادة الإجراءات التي تتخذها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات الممثلة لها في الاقتصاد غير المنظم من أجل تقديم المساعدة إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتقديم فهم مشترك وأساس لرصد السمة غير المنظمة بهدف تسهيل التقدم المحرز نحو الانتقال إلى السمة المنظمة.
- المؤشر ٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو راجعت سياسات أو تشريعات أو استراتيجيات امتثال لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة لصالح فئات محددة من العمال أو الوحدات الاقتصادية.
- المؤشر ٦-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال بتقديم الدعم إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم من أجل تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٦٦. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- مساعدة الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات للانتقال إلى السمة المنظمة في ضوء احتياجاتها المحددة وتسهيل انتقال فئات محددة من العمال أو الوحدات الاقتصادية أو القطاعات وتعزيز السياسات المحفزة على السمة المنظمة والحيلولة دون انتشار السمة غير المنظمة في وظائف الاقتصاد المنظم؛
- إجراء تشخيص للاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك من خلال مساعدة مكاتب الإحصاء الوطنية على إعداد إحصاءات بشأن التبليغ عن المؤشر ٨-٣-١ في إطار الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، وتعزيز التوافق الثلاثي بشأن إجراء المتابعة وتصميم نُظم من أجل الرصد المنتظم للتقدم المحرز إزاء إضفاء السمة المنظمة؛
- وضع وإصلاح التشريعات والسياسات لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة بما في ذلك من خلال ما يلي: (أ) ضمان أن يكون بمستطاع الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم ممارسة حق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ (ب) توسيع نطاق التشريعات لإدراج أشكال جديدة من العمالة؛ (ج) تصميم تدابير وشراكات ابتكارية لتسهيل إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبالغة الصغر؛ (د) تنقيح الأطر الوطنية لسياسة العمالة لجعل استحداث الوظائف المنظمة هدفاً مركزياً؛ (ه) مد نطاق الحماية الاجتماعية، بما فيها السلامة والصحة، لتشمل فئات العمال غير المشمولين حالياً؛ (و) تنقيح آليات الامتثال من خلال دمج العقوبات مع التدابير الوقائية والعلاجية؛
- تعزيز الاتساق والتنسيق بين الوزارات المباشرة المعنية والهيئات وفيما بين مستويات الحكومة؛
- بناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن الانتقال إلى الاقتصاد المنظم ومد نطاق العضوية والخدمات إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٦٧. سيجري تعزيز أوجه التآزر فيما بين كافة النتائج بشأن مسائل من قبيل استحداث الوظائف المنظمة وضمان نوعية الوظائف ضمن استراتيجيات أوسع نطاقاً ومصممة لتعزيز واستدامة النمو الشامل (النتيجة ١)؛ إصلاح التشريعات تمشياً مع معايير العمل الدولية (النتيجة ٢)؛ تعزيز الاستراتيجيات المصممة لمد نطاق الضمان الاجتماعي (النتيجة ٣)؛ خلق المنشآت المستدامة والمنظمة وتسهيل إضفاء السمة المنظمة على المشاريع الصغيرة وبالغة الصغر (النتيجة ٤)؛ تعزيز ظروف عمل أفضل لصالح العمال الريفيين (النتيجة ٥)؛ مواصلة تطوير خطط ومؤسسات رصد الامتثال من أجل زيادة فعاليتها كمحركات لإضفاء السمة المنظمة، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (النتيجة ٧)؛ توطيد العلاقات بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والاقتصاد غير المنظم (النتيجة ١٠).

٦٨. وسوف تترسخ التدخلات في معايير العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما التوصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) والصكوك المعيارية الواردة في الملحق بها. ومن المهم تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن دعم الانتقال إلى السمة المنظمة. ومن شأن كافة التدخلات أن تتناول احتياجات النساء والمجموعات المستضعفة أو المحرومة. وعند الاقتضاء، سيجري تقييم تأثير الاقتصاد غير المنظم على النُظم البيئية والطريقة التي تقوم فيها السياسات البيئية بالتأثير على الانتقال إلى السمة المنظمة.

الشراكات الخارجية

٦٩. سوف تنفّذ أنشطة التوعية ومبادرات مشتركة مع البنك الدولي ومع منظمات إقليمية ودولية أخرى بشأن الإنتاجية وكلفة ومنافع السمة المنظمة، ومع المفوضية الأوروبية بشأن الحد من العمالة غير المسجلة في أوروبا، ومع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن محركات السمة غير المنظمة، ومع رابطة النساء في مجال عولمة وتنظيم العمالة في الاقتصاد غير المنظم (WIEGO) وغيرها من المنظمات المعنية بالإحصاءات. وسيجري تعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة لبناء توافق في الآراء بشأن استخدام التوصية رقم ٢٠٤ كأداة سياسية قوية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تقييم المخاطر

٧٠. من شأن الظروف الاقتصادية المتردية ووجهات النظر المتباينة بشأن أسباب السمة غير المنظمة والأولويات للتصدي لها أن تولّد نُهجاً متنازعة أو نقصاً في التركيز. ويمكن التخفيف من ذلك من خلال تعزيز قاعدة المعارف بشأن الاقتصاد غير المنظم ومن خلال النهوض باستراتيجيات متكاملة وحوار اجتماعي فعال وتحسين نشر البحوث ونتائج التقييم.

النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن وامتثال مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

إعلان النتيجة: السياسات واللوائح بشأن السلامة والصحة المهنيتين وامتثال مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية موضوعة ومعممة ومحترمة ومنفذة في الدول الأعضاء بشكل أفضل.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٧١. إنّ العمل غير الآمن والامتثال غير الكافي للقوانين واللوائح المعنية يقوضان حياة العمال وحقوقهم ولهما تأثير ضار على إنتاجية المنشآت والتنمية الاقتصادية. وفي بلدان كثيرة، تكون التحسينات المدخلة على الأطر القانونية والسياسية ضرورية، ولكن غالباً ما تكون هناك صعوبات في تنفيذ القوانين واللوائح والاتفاقات الجماعية الموجودة، ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى القيود المفروضة على القدرات المؤسسية. وإن كانت سلاسل التوريد والإمداد العالمية تطرح تحديات إضافية بسبب حجمها وتعقيدها وأنماط نماذج الأعمال المستخدمة، إلا أنها تقدم أيضاً فرصاً في المضي قدماً بالعمل الآمن والامتثال في مكان العمل عبر الاختصاصات الوطنية.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٧٢. لقد بيّنت البرامج من قبيل برنامج العمل الأفضل والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وبرنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس، أنّ انتشار السمة غير المنظمة عائق أساسي أمام الامتثال والإنفاذ والوصول إلى سبل الانتصاف، ولا بد من بذل جهود موازية لتعزيز السمة المنظمة؛ والحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة أساسية لخلق أماكن عمل آمنة ومنسجمة ومنتجة؛ وتكون التدخلات أكثر نجاعة عندما تقوم على استراتيجية متعددة الأبعاد وتشمل تعزيز النُظم العامة بشأن تفتيش العمل والإنفاذ وتمكين الشركاء الاجتماعيين وتقوية أثر مبادرات الامتثال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

التغيرات المتوقعة

٧٣. سوف تسهم الاستراتيجية في تحقيق الكثير من أهداف التنمية المستدامة، لاسيما الهدف ٨ (الغاية ٨-٨) والهدف ٣ (الغاية ٣-٩) والهدف ١٦ (الغاية ١٦-٦). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشر ٨-٨-١ لأهداف التنمية المستدامة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية.

٧٤. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين السياسات والاستراتيجيات والخطط المعنية بالسلامة والصحة المهنيتين والامتثال في مكان العمل والأطر القانونية السليمة لمواجهة الديناميات المتغيرة لسلاسل التوريد والإمداد العالمية القائمة على الحوار الاجتماعي ومد نطاق قاعدة المعارف المدعومة بالبراهين التجريبية والممارسات الحسنة؛

- تحسين تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والخطط والتشريعات المعنية بالسلامة والصحة المهنيتين والامتثال في مكان العمل، من خلال تعزيز القدرات الوطنية الرامية إلى الوقاية والنفاذ وتسوية النزاعات والوصول إلى سبل الانتصاف، بما في ذلك إدارات العمل وهيئات تفتيش العمل وغيرها من السلطات الوطنية المسؤولة ومؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية والعابرة للحدود والشركاء الاجتماعيون.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٧-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت بوضع أطرها القانونية أو سياساتها أو خططها أو استراتيجياتها لتعزيز السلامة والصحة المهنيتين ولضمان امتثال مكان العمل لقوانين العمل الوطنية والاتفاقات الجماعية والاتفاقات الإطارية الدولية القابلة للتطبيق.
- المؤشر ٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت بوضع أو تعزيز مؤسسات أو آليات معنية بالسلامة والصحة المهنيتين والامتثال في مكان العمل على المستوى الوطني أو القطاعي أو على مستوى المنشأة ضمن سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بما فيها مؤسسات الحوار الاجتماعي والشراكات متعددة أصحاب المصلحة.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٧٥. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- توفير مشورة سياسية متكاملة وبناء القدرات من أجل دعم تطوير التشريعات الشاملة بالإضافة إلى الاستراتيجيات الوطنية بشأن الامتثال والإنفاذ، التي تسخّر الموارد الإضافية والفرص التي تتيحها سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛

- بناء أو تعزيز مؤسسات ونُظم الامتثال والإنفاذ، لاسيما هيئات تفتيش العمل وآليات تسوية النزاعات، تمشياً مع معايير العمل الدولية، لا سيما فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛

- تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين والحكومات على معالجة المسائل المتعلقة بالعمل الآمن والامتثال ضمن سلاسل التوريد والإمداد من خلال مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي الوطنية والعابرة للحدود؛

- تحسين الأمن والامتثال في مكان العمل من خلال إجراء بحوث خاصة بقطاع معين وتراعي نوع الجنس واستثارة الوعي وبناء القدرات، بما في ذلك بشأن التدابير الوقائية وآليات التظلم والوصول إلى سبُل الانتصاف؛

- وضع استراتيجية متكاملة وفعالة بشأن الامتثال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية من خلال برنامج "العمل الأفضل" الرائد لمنظمة العمل الدولية وتحسين التعاون بشأن سلامة وصحة العمال من خلال البرنامج الرائد المعنون "النشاط العالمي للوقاية في مجال السلامة والصحة المهنيتين".

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٧٦. تتوقف الفعالية في تقديم دعم ناجع إلى الهيئات المكونة في هذه المجالات، على قدرة الاستراتيجية على تعزيز أوجه تآزر يعتد بها، لاسيما فيما يتعلق بوضع التشريعات المطابقة لمعايير العمل الدولية (النتيجة ٢) وتطوير وإضفاء السمة المنظمة على المنشآت والعمال في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد العالمية (النتيجة ٦) وتوفير المشورة السياسية والتعاون مع التركيز على أشكال العمل غير المقبولة (النتيجة ٨).

٧٧. ومن شأن تنفيذ الاستراتيجية أن يسترشد بالاتفاقيات الأساسية وستسهم الاستراتيجية في تعزيز ما يلي: بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) واتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) والإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

٧٨. ويدعم الحوار الاجتماعي وبناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (النتيجة ١٠) كافة الأنشطة في إطار هذه النتيجة. وسوف تستعرض البحوث دور وفعالية مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي العابرة للحدود، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، عند تعزيز العمل الآمن والامتثال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. كما ستُدمج المسائل المتعلقة بقضايا الجنسين وعدم التمييز، بما فيها حماية الأمومة والمساواة في الأجور والتحرش الجنسي والعنف في العمل، في كافة مجالات العمل وستعالَج آثار تغير المناخ على مكان العمل، بما في ذلك مخاطر السلامة والصحة المهنيتين المصاحبة لارتفاع درجات الحرارة العالمية.

الشراكات الخارجية

٧٩. سوف تستغل منظمة العمل الدولية الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، من قبيل منظمة الصحة العالمية ومؤسسات التمويل الدولية من قبيل مجموعة البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمنشآت متعددة الجنسية ومبادرات الامتثال الخاصة وغيرها من الجهات الفاعلة، بغية تعزيز الاتساق السياسي وحشد الدعم للعمل الآمن والامتثال في مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وسيجري ترسيخ الشراكات والتعاون مع شبكات بحوث قطاع الأعمال ونقابات العمال ومع مراكز بحوث ورابطات أخرى بغية توسيع قاعدة المعارف في هذا المجال.

تقييم المخاطر

٨٠. قد تولى السلامة والصحة المهنيتان والامتثال في مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية أولوية أقل وتخصص لها موارد محدودة في الميزانيات الوطنية وتمويل التعاون الإنمائي. ويمكن للتوعية والتواصل المكثفين والراميين إلى استثارة الوعي على المستويين الوطني والدولي، استناداً إلى المعارف القائمة على البينات والتحالفات ذات المصالح المشتركة، أن يساعدا على التخفيف من هذا الخطر.

النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

إعلان النتيجة: تضع أو تعزز الدول الأعضاء قوانين وسياسات وتقوي المنشآت وتدعم الشراكات من أجل حماية النساء والرجال من أشكال العمل غير المقبولة.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٨١. إنّ حالات العمل التي تتنكر للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو التي تعرض للخطر حياة العمال أو صحتهم أو حريتهم أو كرامتهم الإنسانية أو سلامتهم، هي حالات غير مقبولة ولكنها منتشرة. ومن الصعب التصدي لأشكال العمل غير المقبولة لأنها تحدث في قطاعات عالية المخاطر تفتقر إلى الإشراف التنظيمي ويكون فيها العمال غير منظمين ويندر فيها توافر البيانات. ومن شأن انحجاب العمل في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد العالمية - من قبيل العمل في المنزل حيث النساء أكثر تمثيلاً - أن يجعل العمال أكثر عرضة للمخاطر، بما في ذلك العنف المتعلق بالعمل.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٨٢. تتطلب استدامة التقدم إزاء أشكال العمل غير المقبولة نُهجاً متكاملة تعزز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في حين تعالج الأسباب الجذرية والشروط التي تجعل العمال أكثر عرضة للاستغلال، بمن فيهم من هم ضمن المجموعات المستضعفة. وتعتمد ملكية واستدامة هذه النُهج على فهم اتجاهات أشكال العمل غير المقبولة وأسبابها الجذرية في القطاعات عالية المخاطر، وعلى وضع استجابات مكيفة تتمشى مع الظروف والقدرات الوطنية والمحلية. ومن الضروري وجود حلقة حميدة تشمل الشواغل التي تثيرها هيئات الإشراف والمساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية والمتابعة على المستوى الوطني، شأنها شأن التزام الهيئات المكونة الثلاثية والجهود الرامية إلى تعزيز تنظيم العمال وتمثيلهم في الأوضاع الهشة. ومن شأن التحالفات مع مؤسسات رئيسية أن تقوي النفوذ والتأثير.

التغيرات المتوقعة

٨٣. تصب النتيجة مباشرة في الأهداف العامة لبرنامج عام ٢٠٣٠: عدم ترك أي كان على قارعة الطريق والوصول أولاً إلى من هم أشد تخلفاً عن الركب. وهي تسعى إلى تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة، لاسيما الهدف ٥ (الغاية ٥-٢) والهدف ٨ (الغايات ٨-٥ و٨-٧ و٨-٨) والهدف ١٠ (الغاية ١٠-٣). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشرات ٥-٥-٢ و٨-٧-١ و٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية (إلى جانب اليونيسف بالنسبة إلى المؤشر ٨-٧-١).

٨٤. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- سياسات ولوائح أكثر فعالية تستنير بقاعدة المعارف المحسنة بشأن كيفية تأثير التغيرات التكنولوجية والتنظيمية والديمغرافية والبيئية على حجم أشكال العمل غير المقبولة في مختلف القطاعات والمهن والمجموعات؛
- تحسين القدرة المؤسسية من حيث تنفيذ السياسات واللوائح مع التركيز على القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال وكافة أشكال التمييز ومنعها؛ تعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية الشاملة؛ وقاية وحماية العمال في أوضاع مستضعفة من ظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية في قطاعات مختارة عالية المخاطر؛
- تعزيز التوعية والشراكات مع المنظمات المعنية متعددة الأطراف ومجموعات المجتمع المدني ووسائل الإعلام، لاسيما فيما يتعلق بالقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال ووقاية وحماية النساء والرجال من العنف المرتبط بالعمل في قطاعات مختارة عالية المخاطر.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٨-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت بوضع أو مراجعة القوانين والسياسات لحماية العمال، نساءً ورجالاً، في قطاعات عالية المخاطر، لا سيما في أوضاع مستضعفة، من أشكال العمل غير المقبولة.
- المؤشر ٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة بتعزيز قدراتها المؤسسية لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، لا سيما المحرومون منهم أو الذين هم في أوضاع مستضعفة.
- المؤشر ٨-٣: عدد الدول الأعضاء التي أقامت فيها الهيئات المكونة الثلاثية شراكات، بما في ذلك مع أصحاب المصلحة الآخرين، من أجل الحماية الفعالة للعمال، لاسيما فيما يتعلق بالقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال ووقاية وحماية النساء والرجال من العنف المرتبط بالعمل في قطاعات مختارة عالية المخاطر.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٨٥. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها، بما في ذلك بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛ تحسين تطبيق معايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة، بما فيها تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيتين والعمل في المنزل؛ خدمة لجنة المؤتمر المسؤولة عن إعداد أي معيار/ معايير جديد(ة) بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل؛

- توجيه الجهود المبذولة لسد الثغرات في القضاء على أسوأ أشكال العمل الجبري وعمل الأطفال من خلال استثارة الوعي وإقامة شراكات مع منظمات دولية وإقليمية ووطنية ومع المجتمع المدني ووسائل الإعلام والأوساط الأكاديمية، ومن خلال البرنامج الدولي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري؛

- دعم رصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة من خلال جمع البيانات بشأن مؤشرات مختارة مصنفة حسب نوع الجنس، وحيثما أمكن ذلك، غير ذلك من المعايير ذات الصلة من قبيل الإعاقة والإثنية ووضع المهاجر؛

- مساعدة الهيئات المكونة على وضع نُهج متكاملة وتراعي الجنسين ومحددة السياق لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة في قطاعات محددة عالية المخاطر وفي المستويات الدنيا لسلاسل التوريد والإمداد العالمية، بما في ذلك أساليب منع ومعالجة العنف ضد العمال، نساءً ورجالاً؛

- تعزيز تمكين العمال غير المنظمين وأولئك الذين هم في أوضاع هشة من خلال التنظيم وزيادة القدرة على المشاركة في العمل الجماعي.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٨٦. سوف تستند الاستراتيجية إلى أوجه التآزر مع نتائج أخرى، لاسيما بشأن التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة ومتابعة تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، مع التركيز على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (النتيجة ٢) وبشأن مسائل من قبيل: تعزيز القدرة التنظيمية بغية النهوض بالعمل اللائق في الاقتصاد الريفي حيث توجد نسبة هامة من العاملين في أشكال العمل غير المقبولة (النتيجة ٥)؛ تزويد العمال بترتيبات عمل تقدم حماية أفضل من خلال إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم (النتيجة ٦)؛ تعزيز العمل الآمن والامتثال في مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (النتيجة ٧)؛ استحداث بيئة سياسية مؤاتية لحماية العمال المهاجرين واللاجئين والأشخاص النازحين قسراً وتوفير فرص عمل لائق لهم (النتيجة ٩).

٨٧. ويتمثل عنصر أساسي من الاستراتيجية في بناء قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المشاركة في حوار اجتماعي فعال بشأن السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بأشكال العمل غير المقبولة (النتيجة ١٠). ومن شأن جمع البيانات والبحوث والمشورة السياسية وبناء القدرات أن تلبي احتياجات العاملين في أشكال العمل غير المقبولة أو المعرضين للخطر، بغض النظر عن سنهم أو جنسهم أو أصلهم الوطني أو الإثني أو وضعهم الصحي أو قدرتهم الجسدية. وعند الاقتضاء، سوف تدرَج انعكاسات الانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر في تلك

التدخلات الرامية إلى الخروج من حلقة الفقر والحد من انعدام المساواة، لاسيما فيما يتعلق بالعمل الجبري وعمل الأطفال.

الشراكات الخارجية

٨٨. سوف تستغل الشراكات مع المؤسسات الرئيسية المعارف والموارد من أجل تعزيز الأنشطة وحفز التأثير السياسي على كافة المستويات بغية توفير وقاية أكثر فعالية للعمال الأطفال وأولئك الضالعين في العمل الجبري وحماية العمال. وسوف تضطلع منظمة العمل الدولية بدور رائد في المؤشر ٨-٧ بشأن القضاء على عمل الأطفال والرق المعاصر. ومن شأن إقامة شراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تساعد على معالجة الرابط بين العنف المنزلي والعنف في مكان العمل، مع توسيع نطاق توعية منظمة العمل الدولية لتشمل أصحاب المصلحة المعنيين بما يتجاوز هيئاتها المكونة.

تقييم المخاطر

٨٩. يتطلب تحقيق النتائج المتوخاة إجراءً متضافراً ومستنيراً والتزاماً سياسياً لمواجهة أشكال العمل غير المقبولة. وسوف تُستخدَم التوعية والبحوث القائمة على البينات من أجل تعزيز الالتزام السياسي. كما سيجري خفض المخاطر من خلال تنويع البلدان المستهدفة وتحسين قدرة المكتب على تقديم الخدمات، بالاستناد إلى أساليب عمل تعاونية واستخدام استراتيجي للموارد، بما في ذلك البرامج الرائدة لمنظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي.

النتيجة ٩: سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي

إعلان النتيجة: تعتمد الدول الأعضاء سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي وتتخذ إجراءات لتنفيذها على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الإقليمي الفرعي لحماية حقوق الأشخاص العاملين في الخارج حماية أفضل وتلبية احتياجات سوق العمل.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٩٠. من أصل ١٥٠ مليون عامل مهاجر دولي، نصفهم تقريباً من النساء. وتعقيد هجرة اليد العاملة وحراكها، بما في ذلك تدفقات اللاجئين، آخذة في الازدياد. والكثير من البلدان غير مزودة بالمعدات الكافية للتصدي لهذا الوضع، مما يؤدي إلى الهجرة غير الشرعية والنقص في استخدام المهارات وعدم تناسب الوظائف والتمييز واتساع فجوة انعدام المساواة والاستغلال، بما في ذلك عند التوظيف، ويعود ذلك إلى سوء سير سوق العمل وضعف الإدارة. ويزيد ذلك من التوترات الاجتماعية ويحجب الاعتراف العام بالمساهمة الإيجابية للعمال في المجتمعات وتقديم الدعم لهم.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٩١. يمكن أن تعزز منظمة العمل الدولية تنفيذ معايير العمل الدولية والإرشاد السياسي وأن تسرّع الإصلاح من خلال دعم الحوار الوطني والإقليمي والأقاليمي بشأن الممارسات الجيدة، كما فعلت في المنطقتين الآسيوية والعربية. وتكون الجهود المبذولة لتغيير السياسات والسلوكيات العامة أكثر فعالية إذا كانت مدعومة ببيانات موثوقة وقابلة للمقارنة عبر الحدود ويمكن أن تستند إليها برامج الإصلاح والتوعية. وتعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في الحوار السياسي أمر مهم في ضمان التنفيذ المستدام للسياسة العامة، كما تبيّن من الخبرة المكتسبة مع الهيئات المكونة في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي ورابطة دول جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي.

التغيرات المتوقعة

٩٢. تسهم النتيجة في تحقيق الكثير من أهداف التنمية المستدامة، لاسيما الهدف ٨ (الغاية ٨-٨) والهدف ١٠ (الغاية ١٠-٧). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشر ١٠-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة.

٩٣. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين تشريعات وطنية وسياسات واتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف تكون منصفة وفعالة وتراعي الجنسين، وتهدف إلى تقليص ثغرات الإدارة المرتبطة بهجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي، في حماية حقوق العمال المهاجرين وسير عمل أسواق العمل، تمشياً مع معايير العمل الدولية؛
- تعزيز القدرة على تنفيذ ورصد أطر الإدارة المنصفة وتقديم خدمات شاملة لحماية حقوق عمل العمال المهاجرين والنهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق لصالح العمال المهاجرين واللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ٩-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع أو تعتمد سياسات أو تشريعات أو اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف منصفة لهجرة اليد العاملة، مما يحسّن حماية العمال المهاجرين وغيرهم من العاملين في الخارج وسير عمل أسواق العمل.
- المؤشر ٩-٢: عدد المؤسسات الإقليمية والإقليمية الفرعية التي تعتمد أو تعزز أطراً أو ترتيبات إدارية إقليمية فرعية أو إقليمية بشأن هجرة وحراك اليد العاملة.
- المؤشر ٩-٣: عدد الدول الأعضاء التي ترسي أو تعيد إنفاذ آليات مؤسسية لتنفيذ ورصد أطر الإدارة السديدة.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٩٤. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- المشورة السياسة المتكاملة ومحددة السياق والمساعدة التقنية بشأن المسائل المتعلقة بمعايير العمل الدولية؛ سير عمل سوق العمل؛ إدماج المهاجرين والوافدين الجدد؛ التوظيف المنصف وحماية ظروف العمل في القطاعات الكثيفة من حيث المهاجرين (مثلاً، اقتصاد الرعاية والبناء وصيد الأسماك والزراعة)؛
- بناء القدرات وأنشطة التعلم على المستوى الوطني والإقليمي الفرعي والإقليمي والعالمي، بما في ذلك من خلال أكاديمية هجرة اليد العاملة، التابعة لمركز تورينو، بهدف تعزيز التزام الهيئات المكونة في الحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في النقاشات السياسية؛
- الدعم المقدم إلى الإصلاح السياسي والحوار الإقليمي الفرعي والأقاليمي، بما في ذلك من خلال تسهيل تبادل الممارسات الجيدة وتصميم وتطبيق المبادئ التوجيهية الإحصائية المتفق عليها دولياً، من أجل تسهيل التجميع المنسق للبيانات بشأن هجرة اليد العاملة؛
- مد نطاق الشراكات والتوعية لتعزيز التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها وضمان إدماج نُهج منظمة العمل الدولية في استجابات إقليمية وعالمية إزاء تحركات المهاجرين واللاجئين، بما في ذلك في اتفاقات الأمم المتحدة العالمية بشأن المهاجرين واللاجئين، المزمع اعتمادها في عام ٢٠١٨.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٩٥. سوف يستلزم تنفيذ الاستراتيجية تعاوناً فيما بين معظم النتائج، مثلاً لضمان الروابط بين هجرة وحراك اليد العاملة وسياسات العمالة، لا سيما بالنظر إلى الاعتراف بالمهارات والإدماج في سوق العمل (النتيجة ١)؛ مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين واللاجئين والوافدين الجدد (النتيجة ٣)؛ التصدي للتمييز وأوجه انعدام المساواة التي تؤثر على المهاجرين واللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً (النتيجة ٨)؛

تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مجالات تصميم سياسات الهجرة والتوعية والخدمات المقدمة إلى الأعضاء (النتيجة ١٠).

٩٦. وتسترشد الاستراتيجية بمعايير العمل الدولية ذات الصلة، بما فيها استنتاجات هيئات الإشراف والدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك هجرة اليد العاملة عام ٢٠١٦ واستنتاجات المناقشة العامة لمؤتمر العمل الدولي بشأن هجرة اليد العاملة عام ٢٠١٧. وسيكون تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن هجرة اليد العاملة على المستوى الوطني والإقليمي الفرعي والإقليمي عنصراً أساسياً. ومن شأن النشاط المتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، المرتبط بمبادرة المرأة في العمل، أن يتناول مسائل من قبيل سلاسل الرعاية العالمية والعنف ضد المهاجرات والنتائج الصحية السلبية والاستغلال، إلى جانب التمييز في التوظيف وفي مكان العمل على أساس الانتماء الإثني والجنسية ونوع الجنس والإعاقة والوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. وستقيّم البحوث جوانب تغير المناخ لسياسة هجرة اليد العاملة وستقدَم المشورة السياسية بشأن تعزيز استراتيجيات القدرة على الصمود والتكيّف.

الشراكات الخارجية

٩٧. سوف تعزز منظمة العمل الدولية التعاون مع المؤسسات الإقليمية والإقليمية الفرعية وتستند إلى الشراكات مع مجموعة الهجرة العالمية، بما في ذلك بشأن تطبيق التوجيه الإطاري الجديد للأمم المتحدة بشأن المساعدة الإنمائية لصالح المهاجرين واللاجئين وفريق العمل المعني بالعمل اللائق برئاسة مشتركة مع منظمة الهجرة العالمية. كما ستعزز الشراكات مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من أجل تعزيز نهج يقوم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة، إلى جانب الشراكات مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لتنفيذ خطة عمل في إطار مذكرة التفاهم لعام ٢٠١٦ المشتركة بين منظمة العمل الدولية والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ومن شأن التعاون مع البنك الدولي أن يركز، على وجه الخصوص، على وضع مؤشرات للحد من تكاليف هجرة اليد العاملة. وسيجري زيادة توسيع الشراكات مع المنظمات غير الحكومية والأوساط الأكاديمية ووسائل الإعلام والسلطات المحلية.

تقييم المخاطر

٩٨. قد تعتمد الدول الأعضاء، على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، سياسات للهجرة تقوم على الأمن أكثر منها على البينات والحقوق، مما يفضي إلى انعدام المساواة والتمييز ضد العمال المهاجرين. وفي بلدان كثيرة، قد يحول ضعف إنفاذ السياسات الموجودة دون تحقيق التقدم. ويمكن أن يساعد جمع البيانات وزيادة المعارف بشأن السياسات القائمة على البينات وتسهيل الحوار الثنائي والإقليمي، على التخفيف من هذا الخطر.

النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية

٩٩. لا يشمل العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فحسب، بل يعزز أيضاً قاعدة المعارف بشأن الهيئات المكونة من أصحاب عمل وعمال ويوفر المشورة التقنية لمجموعتي أصحاب العمل والعمال في هيئات الإدارة السديدة والاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، ويعكس منظورات أصحاب العمل والعمال سعياً إلى تحقيق النتائج السياسية الأخرى. وفي حين لا تتجلى هذه الوظائف الإضافية في المؤشرات الواردة أدناه، إلا أنها تعد جزءاً لا يتجزأ من التحقيق الناجح للنتيجة ١٠ وغيرها من النتائج السياسية والنتائج التمكينية.

منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال

إعلان النتيجة: إنّ منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال مستقلة وأكثر تمثيلاً ومستدامة مالياً وتستجيب بشكل أفضل لاحتياجات أعضائها وتعزز بشكل فعال السياسات الرامية إلى بيئة محفزة لقطاع الأعمال الذي من شأنه أن يدعم الاستثمار ويزيد من فرص خلق المنشآت والوظائف ويسهم في التنمية المستدامة.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٠٠. القطاع الخاص هو المحرك الرئيسي لاستحداث النمو الاقتصادي والوظائف في مختلف أرجاء العالم، غير أنّ بلداناً كثيرة تفتقر إلى بيئة محفزة لقطاع الأعمال، مما يعيق الاستثمار وخلق المنشآت ونمو الوظائف. وباعتبار أنّ منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال تمثل صوت القطاع الخاص، فإنها تضطلع بدور حاسم في تعزيز بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال، غير أنّ أمام الكثير منها تحديات كبيرة من حيث القدرة تحول دون تمكنها من الاضطلاع بهذا الدور على نحو أكثر فعالية. بالإضافة إلى ذلك، إنّ طبيعة تمثيل قطاع الأعمال في تطور مع قيام عدد أكبر من المنظمات أكثر فأكثر بمعالجة القضايا الاقتصادية والبيئية، بالإضافة إلى ولايتها التقليدية لتمثيل القطاع الخاص بشأن السياسة الاجتماعية وإجراءات الحوار الاجتماعي.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٠١. تشير التجارب إلى أنّ منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال التي تكيّف بشكل منتظم هيكلياتها وخدماتها للاستجابة لاحتياجات أعضائها وللسياقات سريعة التغير هي التي تبقى مواكبة للعصر وفعالة على الأجل الطويل. كما تظهر التجارب أنّه ينبغي لبرامج منظمة العمل الدولية أن تقوم على تقييم شامل للاحتياجات وأن تعكس سياقاً محدداً. كما تتطلب التزاماً رفيع المستوى من جانب المنظمة المعنية لتنفيذ خطة العمل المتفق عليها بغية تحقيق النتائج المنشودة.

التغيرات المتوقعة

١٠٢. تعكس النتيجة تركيز برنامج عام ٢٠٣٠ على دور نشاط قطاع الأعمال الخاص والاستثمار والابتكار باعتبار هذه العوامل محفزات رئيسية لتحسين الإنتاجية والنمو الاقتصادي الشامل وخلق الوظائف. كما تشير إلى أنّ اتسام القطاع الخاص بالدينامية وحسن الأداء أمرٌ أساسي بالنسبة للتنمية المستدامة. وسوف تسهم هذه النتيجة في التقدم المحرز إزاء العديد من أهداف التنمية المستدامة، لاسيما الهدف ٥ (الغاية ٥-٥) والهدف ٨ (الغايات ٨-١ و٨-٤ و٨-٥) والهدف ٩ (الغايات ٩-١ و٩-ب و٩-ج) والهدف ١٦ (الغايات ١٦-٣ و١٦-٥ و١٦-٦ و١٦-ب). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشرين ٥-٥-٢ و٨-٨-٢ لأهداف التنمية المستدامة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية.

١٠٣. والتغيرات الرئيسية المتوقعة في منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال هي التالية:

- زيادة تمثيل هذه المنظمات واستدامتها المالية لتكون الصوت الفعلي للقطاع الخاص؛
- تحسين هيكليات الإدارة السديدة والتنظيم وإدارة العضوية استجابة للبيئات السياسية المتغيرة؛
- تحسين مزيج من الخدمات عالية الجودة وذات الصلة التي تستجيب بشكل أفضل لاحتياجات الأعضاء؛
- تعزيز القدرة التحليلية للتوعية السياسية القائمة على البينات بغية النهوض ببيئة مؤاتية لقطاع الأعمال والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني؛
- تعزيز القدرة من أجل توفير ريادة مجتمع الأعمال بشأن المسائل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمشاركة بفعالية في الحوار الاجتماعي.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ١٠-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال التي ارتقت بنجاح بهيكلياتها التنظيمية وممارسات الإدارة السديدة والتنظيم لديها من أجل زيادة العضوية والاستدامة المالية.
- المؤشر ١٠-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال التي قامت بنجاح باستحداث خدمات تلبي احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، وتعزيزها وتقديمها.
- المؤشر ١٠-٣: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال التي عززت بنجاح قدراتها على تحليل بيئة الأعمال وتوفير الريادة بشأن المسائل السياسية والتأثير على وضع السياسات العامة.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٠٤. ستركز منظمة العمل الدولية على توفير خدمات قائمة على البينات ومتكاملة بشأن بناء القدرات وتوفير المشورة والتدريب، بالتعاون مع مركز تورينو فيما يتعلق بما يلي:

- إجراء مسح تنظيمي شامل وتقييم لاحتياجات منظمات أصحاب العمل بغية تحديد الثغرات في القدرات والاتفاق على الأولويات وتحديد النتائج المتوقعة ورصد الانعكاسات وتقييمها؛
- إعداد موارد وأدوات عالمية سهلة الاستخدام بشأن المسائل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الناشئة وإرساء مجتمع ممارسات لصالح قادة منظمات أصحاب العمل؛
- تحسين تحليل احتياجات الأعضاء ووضع استراتيجيات تسويقية لزيادة معدلات انضمام الأعضاء واستبقائهم باستخدام الأداة بشأن إدارة قاعدة البيانات المعنية بالعضوية والتي استُحدثت بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تقييم بيئة قطاع الأعمال وتعزيز المناقشات السياسية من خلال دليل البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، الذي أعدته منظمة العمل الدولية وتقييم أثر هذه التدخلات؛
- تقييم الطبيعة المتغيرة لتمثيل قطاع الأعمال وتأثيرها على منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال؛
- تدريب منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال على استراتيجيات حشد الموارد والإدارة القائمة على النتائج لتطوير خدمات مجدية مقدمة للأعضاء؛
- توسيع التزام منظمة العمل الدولية مع المنشآت الخاصة وإدارته على نحو فعال والنهوض بالتعاون المعزز بين منظمة العمل الدولية والمنشآت.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٠٥. استناداً إلى الطبيعة المترابطة للأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، سوف تعزز التدخلات في إطار هذه النتيجة أوجه التآزر فيما بين جميع النتائج الأخرى لتعكس معارف أصحاب العمل وخبراتهم في مختلف المجالات السياسية. وعلى وجه الخصوص، سوف تستند الاستراتيجية إلى النتيجة ٤ وتدعمها على أساس استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة.

١٠٦. وسيجري الاضطلاع بالمزيد من العمل لمساعدة أصحاب العمل وأعضاء قطاع الأعمال على فهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية فهماً أفضل، والمشاركة بفعالية أكبر في العمليات المعنية بتطبيقها على المستوى الوطني. كما تشكل هذه النتيجة حجر أساس الحوار الاجتماعي الفعال، بحيث أنها تعزز قدرة ممثلي القطاع الخاص على الضلوع في حوارات ثنائية وثلاثية. وتمشياً مع مبادرة المرأة في العمل، واستناداً إلى الأنشطة السابقة سوف تستمر أنشطة التوعية مع هذه المنظمات، 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. وفي ضوء الأهمية المتزايدة للاستدامة البيئية في السياسة العامة، ستحظى منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال بالمساعدة للاضطلاع بدور ريادي في تحقيق توازن بين مصالح مختلف القطاعات الصناعية وتعزيز التغيير، استناداً إلى رسائل السياسة العامة في إطار مبادرة الوظائف الخضراء، المشتركة بين برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال.

الشراكات الخارجية

١٠٧. من شأن الشراكات مع فرق التفكير والمؤسسات الأكاديمية والتدريبية وجمعيات القطاع الخاص وغيرها من منظمات أعضاء قطاع الأعمال أن تدعم نُهج المعارف وبناء القدرات بشأن مستقبل تمثيل قطاع الأعمال والاستراتيجيات الرامية إلى مواجهة التغيرات الرئيسية التي يشهدها قطاع الأعمال، من بين أمور أخرى.

وسوف تُستخدم شبكات قطاع الأعمال، مثل شبكات الأخصائيين في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات والأعمال التجارية وحقوق الإنسان وسلاسل التوريد والإمداد والعلاقات الصناعية، من أجل تعزيز الخبرات والمعارف.

تقييم المخاطر

١٠٨. يمكن أن يكون للتغيرات الكبيرة في السياق الاقتصادي أو السياسي لبلدٍ بعينه أثرٌ على الجهود الرامية إلى تعزيز بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال ويمكن للتغيرات في ريادة منظمة ما أن تقوّض التقدم المحرز أو أن تحد من الالتزام بتنفيذ الاستراتيجيات المتفق عليها تنفيذاً كاملاً. وسوف تشمل تدابير التخفيف مواصلة الالتزام والإدارة الفعالة للعلاقات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال بغية رصد الانحرافات عن الاستراتيجيات المتفق عليها وتحديدها وتصحيحها بأسرع وقت ممكن.

منظمات العمال

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

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٠٩. تلعب منظمات العمال دوراً حاسماً في دعم حقوق العمال وبناء مجتمعات منصفة وشاملة، لاسيما من خلال ممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. غير أنّ طرق إنتاج جديدة قد أفضت إلى انتشار السمة غير المنظمة في علاقات الاستخدام وأشكال الاستخدام غير المعتادة واضمحلال المفاوضة الجماعية. وتتطلب هذه التحديات من منظمات العمال أن تقدم طرائق جديدة لتنظيم العمال وتمثيلهم وأن تعزز وتستخدم معايير العمل الدولية على نحو أفضل.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١١٠. إنّ منظمات العمال التي هي على دراية بمعايير العمل الدولية وآليات الإشراف في منظمة العمل الدولية والسوابق القضائية الوطنية ذات الصلة، أكثر فعالية في إحداث تغييرات تحمي وتعزز حقوق العمال وتحد من أوجه انعدام المساواة وتحسّن العمالة وأمن الدخل، من خلال وضع استراتيجيات تنظيمية والمشاركة في المفاوضة الجماعية والتأثير في إصلاح قانون العمل.

١١١. ومن شأن المبادرات التي تضم منظمات العمال على مختلف المستويات، مثلاً في سياق إجراءات التكامل الإقليمي، أن تدعم المعارف والخبرات وترسم معالم منصات العمل الوطنية وتزيد فعالية هذه المنظمات في إطار المشاورات الثلاثية ووضع السياسات العامة بشأن الأولويات الاجتماعية.

التغيرات المتوقعة

١١٢. تتناول النتيجة الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية وقرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي يشدد على ضرورة تحسين تنفيذ وتصديق معايير العمل الدولية وتعزيز الاتساق السياسي من خلال الحوار الاجتماعي. وتدعم النتيجة برنامج عام ٢٠٣٠ بما في ذلك ما يتعلق بالنهوض ببيئات عمل آمنة وسليمة واحترام حقوق العمال، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتسهم النتيجة في تحقيق الكثير من أهداف التنمية المستدامة، لاسيما الهدف ٨ (الغايتان ٨-٥ و٨-٨) والهدف ١٦ (الغايتان ١٦-٧ و١٦-١٠). ويرتبط العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة بالمؤشرين ١٦-١٠-١ و٨-٨-٢ لأهداف التنمية المستدامة التي تكون فيها منظمة العمل الدولية بمثابة جهة مسؤولة أو جهة مشاركة.

١١٣. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة منظمات العمال على القيام بما يلي:
  - ضم أعضاء جدد إلى النقابات واستحداث منظمات فعالة تستجيب لاحتياجات أعضائها؛
  - التأثير على البرامج السياسية بشأن حقوق العمال وظروف عملهم؛
  - تعزيز واستخدام معايير العمل الدولية على كافة المستويات من أجل دعم حقوق العمال والنهوض بالعمل اللائق باعتباره محركاً أساسياً للتنمية المستدامة.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ١٠-٤: عدد منظمات العمال الوطنية التي تزيد قدراتها التنظيمية على المستويين الوطني والإقليمي.
- المؤشر ١٠-٥: عدد المقترحات السياسية التي تقدمها منظمات العمال بهدف التأثير في وضع البرامج على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.
- المؤشر ١٠-٦: عدد منظمات العمال الوطنية التي تستخدم معايير العمل الدولية لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١١٤. سوف تركز منظمة العمل الدولية على تزويد منظمات العمال بالمشورة السياسية والدعم التقني وبناء القدرات من خلال المنتديات السياسية والنقاشات العامة والداخلية والبحوث والحلقات التدريبية التي تدمج التعاون مع مركز تورينو وتكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام الاجتماعية، بشأن ما يلي:

- إشراك منظمات العمال في مبادرة مستقبل العمل من خلال إجراء مناقشات داخلية، ثنائية وثلاثية، على المستوى الوطني وفي الهيكليات الإقليمية والعالمية لهذه المنظمات؛
- تحديد وتطوير طرائق جديدة لتنظيم وتمثيل العمال وجذب وإدماج وتمثيل قوى عاملة أكثر تنوعاً في سوق عمل تتسم بالعولمة؛
- تعزيز هيكليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على كافة المستويات، بما فيها الأطر التنظيمية والاتفاقات الإطارية الدولية والترتيبات التعاقدية القائمة على الاتفاقات الجماعية؛
- تحديد وسد الثغرات في التصديق على الاتفاقيات ورصد تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها؛
- تعزيز العمل التعاوني والتأثير على السياسات العامة من خلال منصات وشبكات نقابية قطاعية ووطنية ودون إقليمية وإقليمية ودولية، مع التركيز على خمسة مجالات ذات أولوية هي: العمالة وأمن الدخل والمهارات؛ هجرة اليد العاملة؛ سلاسل التوريد والإمداد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات؛ المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل؛ انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١١٥. من شأن تدخلات منظمة العمل الدولية أن تعزز أوجه التآزر ضمن كافة النتائج مع التشديد على تصديق وتطبيق المعايير بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (النتيجة ٢) ووضع وتعزيز هيكليات الحوار الاجتماعي على المستويين الثنائي والثلاثي بغية الدفع بالبرامج السياسية فيما يتعلق بالامتثال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية والهجرة وأشكال العمل غير المقبولة (النتائج ٧ و٨ و٩).

١١٦. واستناداً إلى مبادرة المرأة في العمل وتقييم وضع المرأة وظروفها في عالم العمل في ٢٠١٧، سوف تتناول الأنشطة التنظيمية والتمثيلية وضع القادة النساء ومشاركتهّن في منظمات العمال. كما سيجري الاضطلاع بالمزيد من العمل بشأن موضوع التمييز في العمل على أساس التوجه الجنسي ونوع الجنس. كما ستكون

الاستدامة البيئية عنصراً مهماً لالتزام العمال في المناقشات بشأن مستقبل العمل، لاسيما فيما يتعلق بالانتقال العادل نحو اقتصادات مستدامة بيئياً.

الشراكات الخارجية

١١٧. 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 عام ٢٠٣٠. وسيتواصل تعزيز التعاون مع مؤسسات التكامل الإقليمي بهدف تجسيد شواغل العمال تجسيداً أفضل وتوسيع مشاركتهم في عمليات التكامل الإقليمي. وستتواصل الشراكات في مجال البحوث مع المؤسسات الأكاديمية والشبكات المتخصصة وسوف يستكشف التعاون مع منظمات المجتمع المدني، التي تشاطر قيم الحركة النقابية.

تقييم المخاطر

١١٨. من شأن عوامل من قبيل التحولات الهيكلية المتنامية في الاقتصاد وتجزئة النقابات العمالية وفردية علاقات الاستخدام وسلوك أصحاب العمل إزاء التمثيل النقابي وممارسات الإدارة خلال المفاوضات، أن تقوّض جهود المنظمات الرامية إلى جذب الخدمات إلى الأعضاء واستبقائها وتوفيرها. وقد تعرقل التغيرات في البرامج السياسية للحكومات الحوار الاجتماعي والطرائق التي يمكن لمنظمات العمال من خلالها أن تؤثر على وضع السياسات العامة. وسوف تشمل استراتيجيات التخفيف تركيزاً أكبر على منصات النقابات الوطنية والتعاون المتواصل بدعمٍ من القرارات واللوائح الثلاثية المتفق عليها، كما يتجلى ذلك في البرامج القطرية للعمل اللائق وقرارات المؤتمر ومعايير العمل الدولية.

ثالثاً - المحركات السياسية المشتركة

١١٩. إنّ المحركات السياسية المشتركة الأربعة، أي معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والاستدامة البيئية، ترتدي أهمية بالنسبة للنتائج السياسية العشر. والنتائج الثلاث الأولى أساسية بالنسبة إلى الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية، وتُقترح النتيجة الرابعة إذ أنّ ضرورة معالجة الاستدامة البيئية في عالم العمل قد تكون العامل الوحيد الذي يميّز بين نشاط المنظمة بموجب ولايتها المتعلقة بالعدالة الاجتماعية في مئويتها الأولى وبين نشاطها خلال مئويتها الثانية.

معايير العمل الدولية

١٢٠. إنّ الطبيعة المشتركة لمعايير العمل الدولية مرسخة بشكل متين في النصوص الدستورية لمنظمة العمل الدولية؛ وتشكل المعايير في الوقت نفسه نتيجة قائمة بحد ذاتها ووسيلة عمل ترمي إلى تحقيق النتائج السياسية الأخرى. وفي حين أنّ المعايير غير كافية بحد ذاتها لتحسين ظروف العمل على نحو ملموس، فإنّ التصديق عليها وتطبيقها على نحو فعال، بدعمٍ من النظام الإشرافي الوحيد على مستوى منظومة الأمم المتحدة، يوفران الإطار القانوني الذي هو بمثابة الخطوة الأولى للنهوض بالعمل اللائق.

١٢١. وعلى المستوى العالمي، توجه مبادرة المعايير وآلية استعراض المعايير الجهود الرامية إلى تعزيز الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية من خلال مجموعة من المعايير التي تلبي الاحتياجات المعاصرة لعالم العمل ونظام إشرافي موثوق ومدعوم من الهيئات المكونة. ومن شأن التحليلات المتعلقة بضرورة وجود معايير ذات صلة بالنتائج السياسية وتطبيقها، أن تسهم في أعمال فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

١٢٢. وعلى المستوى القطري، من شأن العمل المضطلع به ضمن كافة النتائج أن يشدد على تعزيز التصديق على الاتفاقيات وتحسين تطبيق الاتفاقيات والتوصيات من خلال مواصلة إدماج معايير العمل الدولية في البرامج القطرية للعمل اللائق، كهدف ذي أولوية وكجزء لا يتجزأ من كافة الأولويات الأخرى. وسوف تعزَز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والجهات الفاعلة غير الحكومية المعنية بهدف تقوية دعم إدماج معايير العمل الدولية في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وأطر تخطيط الأمم المتحدة ذات الصلة.

الحوار الاجتماعي

١٢٣. إنّ القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق لعام ٢٠١٦ يؤكد أنّ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أساسيان لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

١٢٤. وتحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع وتلبية الأهداف التحويلية والالتزام ببرنامج عام ٢٠٣٠ على نحو مستدام، يستلزم مشاركة نشطة من جانب ممثلي أصحاب العمل والعمال مع الحكومات لوضع سياسات اقتصادية واجتماعية. وبغية تحسين الاتساق السياسي، من المهم مشاركة الكيانات الحكومية غير وزارات العمل، من قبيل وزارات التمويل والتخطيط. ويمكن للحوار الاجتماعي أن ينقل الاحتياجات والأولويات والحلول للجهات الفاعلة في الاقتصاد الفعلي وأن يسهّل تكيف الاقتصادات والمجتمعات مع التحول السريع والمكثف في عالم العمل. غير أنّ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية يشكلان أساس الحوار الاجتماعي الفعال، غير أنّ ممارستهما تبقى تحدياً في بلدان كثيرة.

١٢٥. ومن شأن أنشطة دعم الحوار الاجتماعي التي تجريها منظمة العمل الدولية في إطار النتائج السياسية، أن تركز على ما يلي: "١" دعم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما حقوقاً وشروطاً ضرورية، من خلال تصديق وتنفيذ معايير العمل الدولية ذات الصلة التي ترسخ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إدارة سوق العمل؛ "٢" تعزيز قدرات إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين على تصميم وإرساء و/أو استبقاء واستخدام آليات فعالة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية؛ "٣" تعزيز قدرات مؤسسات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على مواصلة سياسات العمل اللائق من خلال استراتيجيات وطنية للتنمية المستدامة؛ "٤" تسهيل المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في برامج منظمة العمل الدولية.

١٢٦. وبغية تزويد الهيئات المكونة بمشورة سياسية جيدة وقائمة على البيّنات، سوف توسّع منظمة العمل الدولية برامج أبحاثها وتكثف جمع البيانات والتحليلات بشأن المسائل والاتجاهات الأساسية في الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك على المستوى العابر للحدود.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٢٧. على نحو ما أكده قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، تشكل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز عنصراً مشتركاً في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية. ويرتدي هذا العنصر أهمية كبرى في ضمان عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق عند تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، كما يتبين ذلك في الأهداف ٥ و٨ و١٠ و١٦ من أهداف التنمية المستدامة. ومن شأن الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية والصكوك الأخرى المعنية بالمساواة وعدم التمييز وخطط عملها والاستراتيجيات المعنية بالمساواة بين الجنسين وإدماج الأشخاص المعوقين والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والشعوب الأصلية والقبلية، أن توجه عملها في هذا المجال.

١٢٨. وسوف يدعم العمل المضطلع به خلال فترة السنتين الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والوكالات والمؤسسات متعددة الأطراف، كما سيركز على تعزيز قدرة الهيئات المكونة على دعم التمكين الاقتصادي والسياسي وإدماج المجموعات المعرضة على وجه الخصوص للتمييز والمتأثرة بتطور أسواق العمل سواء من حيث كمية الوظائف أو نوعيتها. ومن شأن التدخلات أن تعزز تكافؤ الفرص وتتصدى للعوائق الاجتماعية والسياسية والقانونية والمؤسسية التي يواجهها العمال في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم الشعوب الأصلية والقبلية والعمال من مختلف الخلفيات العرقية أو الإثنية والأشخاص المعوقون أو المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

١٢٩. كما سيتبلور العمل بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز من خلال مبادرة المرأة في العمل التي ستشمل مجموعة من الحصائل المشتركة مع النتائج السياسية وتسعى إلى زيادة حصول المرأة على عمل جيد وفهم كيفية تقييم العمل الذي تقوم به النساء والرجال والاختلافات الناجمة عنه من حيث الأجور وإيجاد توازن بين أنشطة الرعاية وتوليد العمالة والدخل ومنع ومكافحة العنف في العمل. كما سترتبط هذه المسائل بمبادرة مستقبل العمل وسوف تحدد الممارسات التمييزية الراسخة وأوجه انعدام المساواة الهيكلية والتمييز وتتصدى لها. وسوف

يقوم تقرير شامل يستعرض انعكاسات التغيرات الهيكلية في عالم العمل بتنوير برنامج منظمة العمل الدولية المستقبلي في مجال المساواة بين الجنسين.

الاستدامة البيئية

١٣٠. يقدم المحرك السياسي المشترك بشأن الاستدامة البيئية إسهاماً يعتد به في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ واستجابة قيّمة للشاغل المعرب عنه في قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من أجل العمل اللائق، فيما يتعلق بسرعة التغيرات البيئية وتأثيرها على عالم العمل.

١٣١. وتشكل الاستدامة البيئية شرطاً مسبقاً للتنمية المستدامة والوظائف اللائقة. وبغية تحقيق تقدم إزاء أهداف التنمية المستدامة وتوفير العمل اللائق للجميع، لابد للمجتمعات أن تمضي قدماً نحو اعتماد أنماط مستدامة من الاستهلاك والإنتاج وصون البيئة الطبيعية.

١٣٢. ومن شأن المبادرة الخضراء أن تدمج الاستدامة البيئية في كافة جوانب نشاط منظمة العمل الدولية وأن تحدد التوجه الاستراتيجي لهذا النشاط خلال فترة السنتين. وتستجيب هذه المبادرة مباشرة لما للنمو الاقتصادي من انعكاسات مهمة في سياق التغير الديمغرافي، ولاسيما نمو السكان والتحضر.

١٣٣. وسوف تصب منظمة العمل الدولية تركيزها على الارتقاء بالبحوث والتحليلات من أجل تنوير المشورة السياسية القائمة على البينات لتتمكّن الهيئات المكونة من وضع سياسات اجتماعية وسياسات للعمالة تكون فعالة ومتسقة من أجل التحضير للإنفاذ المزمع لاتفاق باريس بشأن تغير المناخ في عام ٢٠٢٠؛ كما ستقوم منظمة العمل الدولية، في إطار العمل اللائق، بدعم وتعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة وغيرها من المؤسسات بغية تحسين اتساق سياسات التكيف والتخفيف من آثار تغير المناخ والحصول على التمويل، بما في ذلك من خلال صندوق المناخ الأخضر.

رابعاً - النتائج التمكينية

النتيجة ألف: الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق

إعلان النتيجة: منظمة العمل الدولية مصدر موثوق من المعارف بشأن المسائل المرتبطة بعالم العمل، بما في ذلك البحوث والإحصاءات التي تطبقها الهيئات المكونة والشركاء لتعزيز العمل اللائق باعتباره عنصراً أساسياً للتنمية المستدامة.

المسألة الواجب معالجتها

١٣٤. يدعم العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة تقديم منتجات المعارف والمشورة السياسية والبرامج في إطار النتائج السياسية العشر حتى تتمكن الهيئات المكونة من المشاركة في وضع السياسات القائمة على البينات وإجراء الحوار عملاً بإعلان العدالة الاجتماعية وأهداف التنمية المستدامة ومبادرة مستقبل العمل. بالإضافة إلى ذلك، من شأن هذا العمل أن يدعم الدول الأعضاء في إعداد إحصاءات عمل أكثر متانة وتعزيز قدراتها التحليلية، كما سيسهل مشاركة الهيئات المكونة في المبادرات الوطنية المعنية بتخطيط التنمية المستدامة والإبلاغ عن النتائج المحرزة في هذا المجال. وتشمل مجالات التقدم ما يلي: (١) إعداد بحوث موجهة نحو السياسات؛ (٢) تعزيز قدرات الدول الأعضاء على إعداد إحصاءات العمل واستخدامها ونشرها، بما في ذلك من خلال تطوير نُظم المعلومات والتحليلات المرتبطة بسوق العمل؛ (٣) المشاركة في التوعية الهادفة والتواصل وتنمية قدرات الهيئات المكونة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٣٥. في حين قامت وظيفة المعارف لدى المكتب في السنوات الأخيرة بتعزيز اتساق ونوعية البحوث القائمة على البينات والتحليلات السياسية بشأن ما هو مجدٍ، لا تزال منظمة العمل الدولية تحتاج إلى مواصلة تعزيز ثقافة التعاون وتقاسم المعارف وإرساء حلقة حميدة بين منتجاتها المعرفية العالمية وقدرة الهيئات المكونة على توليد البيانات والتحليلات المشتركة التي من شأنها أن تنير سياسات العمل اللائق على المستويين الوطني والإقليمي.

١٣٦. ويكون نشاط التوعية الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال العمل اللائق أكثر فعالية واستدامة عندما يجمع بين المعارف المتينة بشأن السياسات المجدية والالتزام الاستراتيجي مع الشركاء الرئيسيين على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، بما في ذلك ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف. والشراكات المؤسسية وآليات التعاون وتبادل المعارف مع الهيئات المكونة ومع المنظمات الدولية الأخرى وأصحاب المصلحة الخارجيين، كلها عوامل ساعدت على تحسين فهم العمل اللائق مع تعزيز القاعدة التحليلية لبرنامج البحوث لدى منظمة العمل الدولية. ولا بد من مواصلة هذه الجهود لضمان أن تصل توصيات منظمة العمل الدولية القائمة على البينات بشأن ما هو مجدٍ إلى مسامع قادة الرأي الوطنيين وواضعي السياسات في الوزارات المعنية، وأن تترجَم إلى سياسات متسقة ومنسقة للتنمية المستدامة على المستوى القطري.

١٣٧. وقد أحرزت الدول الأعضاء تقدماً يعتد به في قياس العمل اللائق. غير أنه لا تزال هناك ثغرات مهمة في بعض أبعاد العمل اللائق وفي الأقاليم. وتظهر التحسينات الأخيرة التي طرأت على المنهجيات التي يختبرها المكتب أنه من الممكن سد هذه الثغرات على نحو أكثر دقة من السابق. ويرتدي ذلك أهمية أكبر في أعقاب عملية التبليغ عن التقدم المحرز بشأن أهداف التنمية المستدامة.

التغيرات المتوقعة

١٣٨. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على إنتاج المعارف بشأن عالم العمل وتحدياته واستخدامها وتجميعها ونشرها والتفاوض بشأنها، بما في ذلك في سياق مؤشرات العمل اللائق؛
- تعزيز قدرة الدول الأعضاء على تطوير نُظم معلومات سوق العمل وتحسين قدراتها البحثية التي تشمل الأبعاد الأربعة للعمل اللائق، إلى جانب المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بغية قياس التقدم المحرز إزاء العمل اللائق والتبليغ عن إطار مؤشرات أهداف التنمية المستدامة باستخدام المعايير الإحصائية الدولية الحالية؛
- إرساء شراكات سياسية وتشغيلية فعالة مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات الإقليمية والمنتديات متعددة الأطراف والجهات المانحة والقطاع الخاص بشأن سياسات العمل اللائق بغية زيادة أثر برنامج العمل اللائق.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر ألف ١: إعداد منظمة العمل الدولية، في الوقت المناسب، لمنتجات معارف تستجيب لمعايير ذات نوعية عالية.
- المؤشر ألف ٢: تعزز الدول الأعضاء نُظم إحصاءات ومعلومات سوق العمل باستخدام معايير إحصائية دولية وتقدم التقارير بشأن إطار مؤشرات أهداف التنمية المستدامة.
- المؤشر ألف ٣: تدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمنظمات متعددة الأطراف والمنظمات الإقليمية وشركاء التنمية إلى إدراج العمل اللائق في الخطط والبرامج الوطنية للتنمية المستدامة.

وسائل العمل

١٣٩. سوف تركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- إعداد ونشر تقييمات وتحليلات سياسية في وقتها، توفر المشورة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، لاسيما بشأن الممارسات الجيدة والمجالات الرئيسية لبرنامج عام ٢٠٣٠ ومبادرة مستقبل العمل، بغية مساعدة الهيئات المكونة على تحقيق الأهداف المحددة في إعلان العدالة الاجتماعية؛

- ترسيخ التعاون القائم على البينات بين منظمة العمل الدولية والجامعات وفرق التفكير بغية توسيع خبرة عالمية بشأن طرائق تحقيق العمل اللائق والتصدي لتحديات مستقبل العمل؛

- تعميم رسائل موثوقة ونافذة بشأن المسائل المرتبطة بعالم العمل والتحديات والتغيرات التي يطرحها واستهداف الجماهير باستخدام قنوات التواصل والمنصات الملائمة؛

- توفير المشورة السياسية والتقييم والمساعدة التقنية من أجل تعزيز قدرة الدول الأعضاء على إعداد إحصاءات بشأن العمل اللائق ونُظم معلومات سوق العمل ووضع سياسات بشأن العمل اللائق تقوم على البينات وتجميع البيانات، بغية التبليغ عن التقدم المحرز في مجال العمل اللائق والأهداف ذات الصلة في برنامج عام ٢٠٣٠ على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، مما يسهم في تحقيق الغاية ١٧-١٨ من برنامج عام ٢٠٣٠ بشأن توافر البيانات؛

- استخدام منتجاتها المعرفية على نحو استراتيجي بغية تعزيز أنشطة التوعية التي تضطلع بها في المنتديات العالمية والإقليمية في إطار الهدف ٨ وغيره من الأهداف ذات الصلة بالعمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠، إلى جانب أهداف مبادرة مستقبل العمل؛

- تقديم أنشطة بشأن تنمية القدرات والتدريب على نحو فعال بالتعاون مع مركز تورينو بغية تزويد الهيئات المكونة بالمنتجات المعرفية لمنظمة العمل الدولية وتعزيز مهاراتها في نشر التوعية بغية تمكينها من المشاركة في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وفي أطر تخطيط الأمم المتحدة ذات الصلة.

الشراكات الخارجية

١٤٠. سوف تواصل منظمة العمل الدولية ترسيخ نشاطها في مجال التوعية ضمن منظومة الأمم المتحدة والمنتديات من قبيل مجموعة العشرين ومجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) وتسعى إلى إرساء شراكات استراتيجية مع مؤسسات دولية أخرى، لاسيما البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومع مؤسسات اقتصادية ومالية إقليمية. وسوف تعزز منظمة العمل الدولية تعاونها مع اللجنة الإحصائية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ولجنة تنسيق الأنشطة الإحصائية والشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة ومكاتب الإحصاء الوطنية، من أجل تقوية ودعم إعداد البيانات بشأن العمل اللائق في كافة أرجاء العالم.

النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة

إعلان النتيجة: تعمل منظمة العمل الدولية على نحو فعال وناجع تمشياً مع دستورها وقواعدها ولوائحها والقرارات التي تتخذها هيئات الإدارة فيها.

المسألة الواجب معالجتها

١٤١. تهدف هذه النتيجة إلى ضمان التشغيل الأمثل لهيئات إدارة منظمة العمل الدولية ووظائف الإدارة السديدة فيها وفعالية رصد موارد المكتب والإشراف عليها ومساءلته إزاء برنامجه وميزانيته وتحسين الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٤٢. إنّ إصلاح مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والتقييم الذي أجراه المؤتمر في عام ٢٠١٦ بشأن أثر إعلان العدالة الاجتماعية قد ولدا منافع هامة، من قبيل نشر وثائق موجزة وجيدة وفي وقتها وإعداد وإدارة الاجتماعات على نحو فعال، وكلها أمور مجدية من حيث الكلفة. وأُحرز تقدم مشجع فيما يتعلق بتنفيذ التوصيات التي تقدمها هيئات الإشراف تنفيذاً سريعاً، على الرغم من الحاجة إلى جهود إضافية لتحسين المتابعة وإدماج ثقافة التقييم في التعلم التنظيمي.

التغيرات المتوقعة

١٤٣. إنّ تحقيق هذه النتيجة يستلزم لا محال مشاركة واسعة ونشطة للهيئات المكونة في إجراءات صنع القرارات ووضع أولويات المنظمة.

١٤٤. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين سير هيئات الإدارة السديدة الرئيسية من خلال دعم عملية الإصلاح وتعزيز فعالية وظائف الدعم لدى المكتب؛
- مواصلة تحسين الإشراف بغية مساعدة كبار المديرين على تحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين وتخصيص الموارد لها؛
- تطوير ثقافة إدارة مخاطر منظمة العمل الدولية وتحسين تطبيق إطارها المتعلق بإدارة المخاطر؛
- استخدام أوسع نطاقاً للتقييم على مستوى المكتب والتركيز بشكل أكبر على استخدام استنتاجات التقييم من أجل تنوير القرارات التي تتخذها هيئات الإدارة في منظمة العمل الدولية وإدارة تنفيذ البرنامج.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر باء ١: فعالية وظائف الإدارة ووضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية.
- المؤشر باء ٢: فعالية تخطيط وإعداد وإدارة دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية.
- المؤشر باء ٣: جودة الخدمات القانونية من أجل سير أعمال المنظمة على نحو فعال.
- المؤشر باء ٤: جودة تنفيذ وظائف الإشراف والمساءلة وإدارة المخاطر.
- المؤشر باء ٥: مدى كفاية استخدام النتائج والتوصيات المنبثقة عن التقييمات المستقلة في عملية صنع القرارات من جانب إدارة منظمة العمل الدولية ومجلس الإدارة.

وسائل العمل

أجهزة الإدارة السديدة

١٤٥. سوف يواصل المكتب دعم تنفيذ مبادرة الإدارة السديدة مع التركيز على دور الاجتماعات الإقليمية وسير أعمالها وتنفيذ قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق وتعزيز أوجه الكفاءة. كما سيستمر المكتب في دعم الالتزام الثلاثي عند وضع جداول أعمال الاجتماعات الرسمية لمنظمة العمل الدولية وتطبيق سياسته بشأن إعداد الوثائق، بغية توفير وثائق عالية الجودة وموجزة وفي وقتها وتعزيز نموذج تخفيض استهلاك الورق.

١٤٦. كما سيواصل المكتب توفير خدمات قانونية ومالية عالية الجودة وفي وقتها بغية ضمان أن تكون عمليات صنع القرارات والعمليات التشغيلية متسقة مع الدستور والقواعد واللوائح المطبقة. وسينصبّ التركيز على ترشيد القواعد الإجرائية لأجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات ودعم القواعد الداخلية بشأن الشفافية والمساءلة وتعزيز التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها.

الإشراف

١٤٧. سيواصل المكتب تنفيذ التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف على وجه السرعة وفي ضوء الموارد المتاحة. وبعدما قام بتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام تنفيذاً كاملاً في السنوات السابقة، سيصب تركيزه على رصد المستجدات والتكيف مع المعايير الجديدة والمنقحة عند وضعها. وسيستمر المدير العام في رصد وتكييف الإجراءات الداخلية من أجل الاستفادة إلى أقصى حد من الفعالية وضمان مساءلة كاملة للموارد.

١٤٨. وسيستمر المكتب في إدارة المخاطر بالاستناد إلى سجل المخاطر الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وسوف يضع قاعدة بيانات بشأن إدارة المخاطر تستند إلى تكنولوجيا المعلومات وتساعد المديرين على الإبقاء على السجلات المتعلقة بإدارة مخاطر وحداتهم.

التقييم

١٤٩. من شأن نتائج التقييم الخارجي المستقل لوظيفة تقييم منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٦ أن تنير استراتيجية تقييم المكتب للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١؛ ومن جهتها، ستواصل اللجنة الاستشارية للتقييم نشر استنتاجات التقييم. وستحصل الإدارات التقنية على إرشادات أفضل من حيث استخدام استنتاجات التقييم وتقييم الأثر، حتى تتمكن من إيجاد حلول سياسية فعالة وتوثيق مساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

الشراكات الخارجية

١٥٠. سوف يواصل المكتب تعزيز علاقاته مع الهيئات المؤسسية للأمم المتحدة وغيرها من الكيانات ذات الصلة، بما فيها المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ووحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

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

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

المسألة الواجب معالجتها

١٥١. ما فتئ طلب الهيئات المكونة على الخدمات الجيدة يتزايد على نحو مطرد مع أنّ تحديات عالم العمل تصبح أكثر تعقيداً ويعلق المراقبون الخارجيون أهمية متزايدة على المساءلة بالنسبة إلى النتائج والزيادات في القيمة مقابل المال. ومعالجة هذه المسائل على نحو فعال وناجع ومتجاوب، تستوجب تحسيناً مستمراً في العمليات التشغيلية وخدمات الدعم الأساسية، بما فيها التدابير الأمنية، في المقر والأقاليم.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٥٢. تبيّن إصلاحات الإدارة، لاسيما استعراض عملية سير الأعمال، أنه حتى يكون للتحسينات أكبر أثر ممكن، لابد من أن تدعمها ثقافة تنظيمية سليمة وممارسات إدارية متينة وأن تشكل مشاركة الإدارة العليا والتواصل الداخلي الثابت عوامل أساسية. وينبغي إدخال التحسينات على نحو شامل وتشاوري لتكون مستدامة وللحصول على التزام الموظفين. ومن شأن الاستثمار الاستراتيجي في حلول تكنولوجيا المعلومات أن يفضي إلى المزيد من مكاسب الإنتاجية.

التغيرات المتوقعة

١٥٣. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- قيمة أفضل مقابل المال ناجمة عن التحسين المستمر في خدمات الدعم من خلال نُظم وممارسات إدارية وتنظيمية أكثر فعالية وبفضل العمل ضمن فرق في مختلف أنحاء المكتب؛
- تعزيز أطر البرمجة وآليات تخصيص الموارد استناداً إلى تطبيق محسّن للإدارة القائمة على النتائج، على مستوى المكتب؛
- شراكات إنمائية موحدة وأكثر تنوعاً؛
- تحسين إدارة الأداء وتطوير الموظفين والقيادة؛
- تعزيز الاستدامة البيئية، بما في ذلك "تخضير" المكتب؛
- تعزيز سلامة وأمن موظفي منظمة العمل الدولية وممتلكاتها.

مؤشرات مقترحة

- المؤشر جيم ١: نجاعة وفعالية خدمات الدعم في منظمة العمل الدولية، التي تفضي إلى إعادة تخصيص الموارد.
- المؤشر جيم ٢: فعالية البرمجة على المستوى القطري.
- المؤشر جيم ٣: مستوى مرضٍ للإسهامات الطوعية من خارج الميزانية ومرونتها التي تضمنها طائفة واسعة من شركاء التنمية.
- المؤشر جيم ٤: فعالية أداء الموظفين وتطوير القيادة.
- المؤشر جيم ٥: الإدارة الفعالة للمرافق.

وسائل العمل

تحسينات قطاع الأعمال

١٥٤. سيتواصل العمل في المقر وفي المكاتب الميدانية بشأن زيادة الفعالية وتحسين مستوى الخدمات وسرعة اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى إدارة المخاطر على نحو فعال. ومن شأن فريق من الخبراء في إدارة التغيير في منظمة العمل الدولية أن يوجه المسؤولين والموظفين خلال استعراض عملية سير الأعمال ومواصلة التحسينات وأنشطة المتابعة. وحسب مقتضى الحال، سيجري تعزيز نُظم تكنولوجيا المعلومات ذات الصلة بغية ضمان العمليات الجديدة لقطاع الأعمال والتعاون والتبليغ واتخاذ القرارات بشكل فعال وفي حينه.

١٥٥. ومن شأن النتائج الناجمة عن هذه الجهود أن تمكّن المكتب من زيادة نوعية وفعالية خدمات الدعم التي يقدمها ومن إعادة توزيع الموارد من المهام الإدارية نحو الأنشطة السياسية والتقنية والتحليلية التي ستعود بالمنعة مباشرة على الهيئات المكونة.

البرمجة الاستراتيجية والإدارة القائمة على النتائج

١٥٦. سيواصل المكتب تطبيق الإدارة القائمة على النتائج على إجراءاته وأدواته البرنامجية. وسوف يركّز هذا النشاط على تعزيز إرساء إطار متكامل للموارد من خلال تحسين الميزنة الاستراتيجية وخطط العمل القائمة على النتائج وضمان النوعية في تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، بغية تحسين إطار رصد الأداء والتبليغ عنه، على مستوى المكتب.

١٥٧. كما سيواصل المكتب الجهود الرامية إلى زيادة الموارد المخصصة للبرامج القطرية للعمل اللائق ويجعلها تتسق مع الجيل الجديد من أطر تخطيط الأمم المتحدة على المستوى القطري ومع الاستراتيجيات الوطنية للتنمية

المستدامة ومع أهداف التنمية المستدامة. وسيعزز نشاط التوعية إزاء شركاء التنمية وغيرهم من أصحاب المصلحة، بغية الاستفادة من برنامج عمل منظمة العمل الدولية وتوسيع التمويل الطوعي.

حشد الموارد والتعاون الإنمائي

١٥٨. سوف تسعى منظمة العمل الدولية إلى زيادة حجم المساهمات الطوعية دعماً لبرنامج عملها، مع التركيز على الشراكات متعددة السنوات مع شركاء التنمية الرئيسيين وعلى التنويع بغية إشراك شركاء جدد والقطاع الخاص. وسيجري توسيع نطاق الشراكات على المستوى العالمي وتقليل حجم الموارد المخصصة. وسيجري حشد الموارد على المستويين القطري والإقليمي ومن خلال آليات تمويل الأمم المتحدة، بتعاون وثيق مع المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة.

الموارد البشرية

١٥٩. استناداً إلى نتائج الإصلاحات السابقة في مجال الموارد البشرية، سوف يواصل المكتب تنويع وتوسيع طائفة فرص التطوير المهني وتكييف مبادرات التعلم بشكل أفضل. ومن شأن التدريب على إدارة العمليات وتعزيز التزام الموظفين أن يرسي أساس التحسين المتواصل والمستدام للعمليات ومتابعة أفضل لإدارة الأداء وفهم أفضل للمعايير الداخلية المعنية بالإدارة السديدة والمساءلة.

١٦٠. وسوف يضع المكتب لإدارات الموارد البشرية نموذجاً تشغيلياً يضمن الفعالية والمرونة والمساءلة. كما سيعزز الاستثمار الهادف تخطيط القوى العاملة ويجذب الأفراد الموهوبين لتولي مناصب رئيسية؛ ومن شأن المبادرات الجديدة أن تحسن التوظيف بما في ذلك برامج التعاون الإنمائي، وأن تعزز تطوير المسار الوظيفي؛ وسيدعم نشاط التوعية والإعلام الحراك الوظيفي والجغرافي - بما فيه الحراك فيما بين الوكالات.

مرافق المكتب

١٦١. من شأن تجديد مبنى المقر أن يخفض استهلاك المكتب للطاقة وأن يحسن صيانة النفايات وتصريفها.

١٦٢. واستناداً إلى النتائج المحققة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، سيجري تحديث خرائط صيانة المرافق التي تمتلكها منظمة العمل الدولية، من خلال اتخاذ تدابير مجدية وفعالة من حيث الكلفة، سوف تحد من تأثير المكتب على البيئة. والممارسات الفعالة لتصريف النفايات التي اخُتبرت في بعض المكاتب في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ سوف تطبَق في مجمل مرافق منظمة العمل الدولية. وسيواصل المكتب رصد الامتثال للمعايير الدنيا للأمن التشغيلي ويدخل تحسينات إذا اقتضى الأمر ذلك.

الشراكات الخارجية

١٦٣. سوف تواصل منظمة العمل الدولية تعاونها مع الوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة في المجالات التي يمكن فيها لتزويد الخدمات المشتركة أن يتسم بمزيد من الفعالية والشفافية والتجاوب. وعلى المستوى القطري، سيشمل ذلك المساهمة في تمويل مكاتب المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة وخدمات ومرافق الأمن المشترك والمشتريات المشتركة. وعلى مستوى المقر، من شأن المبادرات أن تشمل خدمات الصحة والمؤتمرات المشتركة والمشتريات المشتركة والاستفادة من الاستثمارات في نُظم تكنولوجيا المعلومات وتقاسم الخبرات.

الملحق

موجز الإسهامات والروابط مع مقاصد ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة، بحسب النتيجة السياسية

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة		مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة) [1]
١. وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب	١-ب	وضع أطر سياساتية سليمة على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، استناداً إلى استراتيجيات إنمائية مراعية لمصالح الفقراء ومراعية للمنظور الجنساني، من أجل تسريع وتيرة الاستثمار في الإجراءات الرامية إلى القضاء على الفقر.	١-١-١، ٨-٢-١، ٨-٣-١، ٨-٥-١، ٨-٥-٢، ٨-٦-١، ٨-ب-١
	٤-٣	ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم التقني والمهني والتعليم العالي الجيّد والميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٤-٤	الزيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة الأعمال الحرة بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٤-٥	القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٨-١	الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقاً للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٧ في المائة على الأقل سنوياً في أقل البلدان نمواً.	
	٨-٢	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة العمالة.	
	٨-٣	تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة الأعمال الحرة والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبالغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	
	٨-٥	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٨-٦	الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام ٢٠٢٠.	
	٨-٨	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	٨-ب	وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام ٢٠٢٠.	
	١٠-١	التوصل تدريجياً إلى تحقيق نمو الدخل ودعم استمرار ذلك النمو لأدنى ٤٠ في المائة من السكان بمعدل أعلى من المعدل المتوسط الوطني بحلول عام ٢٠٣٠.	
	١٠-٤	اعتماد سياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.	

[1] وفقاً *للتصنيف المؤقت للمؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة، المقسمة إلى ثلاث فئات*. متاح على العنوان التالي:
http://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/iaeg-sdgs-meeting-03/Provisional-Proposed-Tiers-for-SDG-Indicators-24-03-16.pdf.

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة		مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة) [1]
٢. التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	٨-٥	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠.	٨-٨-٢
	٨-٨	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	١٦-٣	تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة.	
٣. إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها	١-٣	استحداث نظم وتدابير للحماية الاجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني للجميع ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والضعفاء بحلول عام ٢٠٣٠.	١-٣-١، ١-أ-٢، ٨-ب-١، ١٠-٤-١
	٣-٨	تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الأساسية المأمونة والجيّدة والفعالة وميسورة التكلفة.	
	٤-٥	الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.	
	٨-٥	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٨-ب	وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام ٢٠٢٠.	
	١٠-٤	اعتماد سياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.	
٤. تعزيز المنشآت المستدامة	٨-٣	تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة الأعمال الحرة والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبالغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	٨-٣-١
	٨-٤	تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجياً، حتى عام ٢٠٣٠، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقاً للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان متقدمة النمو بدور الريادة.	
	١٠-٨	تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها.	
	٩-٣	زيادة فرص حصول المشاريع الصناعية صغيرة الحجم وسائر المشاريع، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيم والأسواق.	
٥. توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	١-٢	تخفيض نسبة الرجال والنساء والأطفال من جميع الأعمار الذين يعانون الفقر بجميع أبعاده وفقاً للتعاريف الوطنية بمقدار النصف على الأقل بحلول عام ٢٠٣٠.	١-١-١
	٢-٣	مضاعفة الإنتاجية الزراعية ودخل صغار منتجي الأغذية، ولا سيما النساء وأفراد الشعوب الأصلية والمزارعون الأسريون والرعاة والصيادون، بما في ذلك من خلال ضمان الأمن والمساواة في حصولهم على الأراضي وعلى موارد الإنتاج الأخرى والمدخلات والمعارف والخدمات المالية وإمكانية وصولهم إلى الأسواق وحصولهم على الفرص لتحقيق قيمة مضافة وحصولهم على فرص عمل غير زراعية، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٢-٨	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة العمالة.	

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة		مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة) [1]
٦. إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم	٤-٥	الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.	٨-٣-١
	٨-٣	تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة الأعمال الحرة والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبالغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	
	١٠-٢	تمكين وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك، بحلول عام ٢٠٣٠.	
٧. تعزيز العمل الآمن وامتثال مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية	٣-٩	الحد بدرجة كبيرة من عدد الوفيات والأمراض الناجمة عن التعرّض للمواد الكيميائية الخطرة وتلويث وتلوّث الهواء والماء والتربة بحلول عام ٢٠٣٠.	٨-٨-١
	٨-٨	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	١٠-٣	ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد.	
	١٦-٣	تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة.	
	١٦-٦	إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.	
٨. حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة	٥-٢	القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال.	٥-٥-٢، ٨-٧-١، ٨-٨-٢
	٨-٥	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٨-٧	اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال في كافة أشكاله بحلول عام ٢٠٢٥.	
	٨-٨	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	١٠-٣	ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد.	
٩. سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي	٨-٨	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	٨-٨-١، ٨-٨-٢، ١٠-٧-١
	١٠-٧	تيسير الهجرة وحراك الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنتظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة.	

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة		مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة) [1]
١٠. منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية	٥-٥	كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.	٥-٥-٢، ٨-٨-٢، ١٦-١٠-١
	٨-١	الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقاً للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٧ في المائة على الأقل سنوياً في أقل البلدان نمواً.	
منظمات أصحاب العمل ومنظمات أعضاء قطاع الأعمال	٨-٢	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة العمالة.	
	٨-٣	تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة الأعمال الحرة والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبالغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	
	٨-٤	تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجياً، حتى عام ٢٠٣٠، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقاً للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان متقدمة النمو بدور الريادة.	
	٨-٥	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٨-٦	الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام ٢٠٢٠.	
	٨-٧	اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام ٢٠٢٥.	
	٨-٨	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	٩-١	إقامة بنى تحتية جيدة النوعية وموثوقة ومستدامة وقادرة على الصمود، بما في ذلك البنى التحتية الإقليمية والعابرة للحدود، لدعم التنمية الاقتصادية ورفاه الإنسان، مع التركيز على تيسير سُبُل وصول الجميع إليها بتكلفة ميسورة وعلى قدم المساواة.	
	٩-٢	تعزيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتحقيق زيادة كبيرة بحلول عام ٢٠٣٠ في حصة الصناعة في العمالة وفي الناتج المحلي الإجمالي، بما يتماشى مع الظروف الوطنية، ومضاعفة حصتها في أقل البلدان نمواً.	
	٩-٣	زيادة فرص حصول المشاريع الصناعية الصغيرة الحجم وسائر المشاريع، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيم والأسواق.	
	٩-٤	تحسين البنى التحتية وتحديث الصناعات بحلول عام ٢٠٣٠ من أجل تحقيق استدامتها، مع زيادة كفاءة استخدام الموارد وزيادة اعتماد التكنولوجيات والعمليات الصناعية النظيفة والسليمة بيئياً، ومع قيام جميع البلدان باتخاذ إجراءات وفقاً لقدراتها.	
	٩-ب	دعم تطوير التكنولوجيا المحلية والبحث والابتكار في البلدان النامية، بما في ذلك عن طريق كفالة وجود بيئة مؤاتية من حيث السياسات للتنويع الصناعي وإضافة قيمة للسلع الأساسية، بين أمور أخرى.	
	٩-ج	تحقيق زيادة كبيرة في فرص الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسعي إلى توفير فرص الوصول الشامل والميسور إلى شبكة الإنترنت في أقل البلدان نمواً بحلول عام ٢٠٢٠.	
	١٦-٣	تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة.	
	١٦-٥	الحد بدرجة كبيرة من الفساد والرشوة بجميع أشكالهما.	

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة) [1]
	١٦-٦ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.	
	١٦-ب تعزيز القوانين والسياسات غير التمييزية لتحقيق التنمية المستدامة وإنفاذها.	
منظمات العمال	٨-٥ تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠.	
	٨-٨ حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	١٦-٧ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات.	
	١٦-١٠ كفالة وصول الجمهور إلى المعلومات وحماية الحريات الأساسية، وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقات الدولية.	